جامعة اليرموك

كليـــة التربيـــة

قسم الإدارة وأصول التربية

درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها

The Degree of Satisfaction of Principals and Teachers in Public Schools at Irbid Qasabit with the Performance of Jordanian Teacher's Syndicate and the Ways to Develop It

إعداد

أماني سيف الدين الزعبي

إشراف

د. أحمد محمود رضوان

حقل التخصص – الإدارة التربوية

2014 م

درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها

إعداد

أماني سيف الدين الزعبي

بكالوريوس دراسات إسلامية، جامعة اليرموك، 2008م.

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة اليرموك، إربد، الأردن

وافق عليها

أحمد محمود رضوان...مشرفاً

أستاذ مساعد في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

إبراهيم عبدالقادر القاعود.......................................عضواً

أستاذ دكتور في المناهج والتدريس، جامعة اليرموك

محمد صالح بني هاني...عضواً

أستاذ مساعد في الإدارة التربوية، جامعة اليرموك

تاريخ مناقشة الرسالة

2014/12/30م

الإهداء

إليكم يا من كللكم الله بالهيبة والوقار، يا من علمتم العطاء كيف يكون العطاء، وعلمتم الوفاء كيف يكون الوفاء، يا من كلّت أناملهم ليقدموا لي لحظة سعادة، وحصدوا الأشواك عن دربي ليمهدوا لي طريق العلم، أمي وأبي، إليكم قطرة في بحركم العظيم، حبا وبرا وطاعة.

إلى سكني ورفيق دربي، إلى زوجي العزيز، نادر.

إلى القلوب الرقيقة، إلى رياحين عمري، سلمى وأحمد.

إلى ينابيع الصدق الصافي، من لا تطيب حياتي بدونهم، ولا تكمل إلا معهم، إخوتي وأخواتي.

إلى صديقتي المخلصة وسندي في مسيرتي، صفاء.

الطالبة

أماني سيف الدين الزعبي

شكر وتقدير

بعد شكر الله على منه وفضله، وانطلاقا من قول سيد الخلق محمد صلى الله عليه وسلم (من لا يشكر الناس لا يشكر الله)، فإنه ليسرني، ويثلج صدري أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور أحمد رضوان الذي مدني من منابع علمه بالكثير، وما توانى يوما عن مد يد المساعدة لي وتوجيهي بكل إخلاص ووفاء، وحمدا لله بأن يسر به أمري، وعسى أن يطيل عمره؛ ليبقى نبراسا متلألئا في نور العلم والعلماء.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتي أعضاء لجنة المناقشة الموقرين الأستاذ الدكتور إبراهيم عبد القادر القاعود والدكتور محمد صالح بني هاني؛ على ما تكبدوه من عناء في قراءة رسالتي المتواضعة وإغنائها بمقترحاتهم القيمة.

وفي النهاية يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مدّ لي يد العون في مسيرتي العلمية.

الطالبة

أماني سيف الدين الزعبي

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الموضوع	الصفحة

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة

قائمة الملاحق

الملخص

الزعبي، أماني سيف الدين. درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها، 2014.(المشرف: د. أحمد محمود رضوان)

هدفت هذه الدراسة الكشف عن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم، وكذلك الكشف عن أثر متغيرات الدراسة (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة) فيها، حيث تم تطوير إستبانة لقياس درجة الرضا عن نقابة المعلمين، وتكونت الأداة من 44 فقرة. تكونت عينة الدراسة من 300 معلما ومعلمة و50 مديرا ومديرة في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية؛ حيث تم اختيار خمسين مدرسة (30% من عدد المدارس) بالطريقة العشوائية، ثم اختيار المدير و6 معلمين من كل مدرسة.

وأظهرت النتائج أن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وأبعادها من وجهة نظرهم جاءت بدرجة (كبيرة)، كما أظهرت عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم يعزى لمتغيري (الجنس، والمسمى الوظيفي)، فيما تبين وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين

من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛ لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر).

كما تبين وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لبعد أداء نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (الجنس)؛ ولصالح المديرات والمعلمات مقارنة بالمديرين والمعلمين؛ بالإضافة لوجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لبعدي أداء نقابة المعلمين الأردنيين (الخدمي، العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛ لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر). وأظهرت نتائج السؤال الثالث أن درجة أهمية سبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد قد كانت كبيرة، وتم اقتراح بعض التوصيات استناداً إلى نتائج الدراسة.

كلمات مفتاحية: نقابة المعلمين، الرضا ، أداء، قصبة إربد.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

تشكل عملية التربية والتعليم مرتكزا أساسيا لكل دولة تسعى للاستقرار؛ ولذا فهي تشكل محور اهتمام مختلف القطاعات، مثل القطاع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والصحي؛ نظرا لدور عملية التربية والتعليم في إعداد الفرد ليشكل لبنة متينة تسهم في بناء وطن قوي قادر على مواجهة التقدم الحضاري الذي يشهده العالم في مختلف المجالات، وتحمل مديريات التربية والتعليم مسؤولية تحقيق هذا الدور عن طريق المدارس التابعة لها، من خلال العناية بكل ما يخدم هذه المدارس والعاملين فيها، للوصول إلى مستوى مرضٍ لبيئة تعليمية سليمة ومميزة قادرة على تحقيق ما هو مرجو منها.

ويُعدّ العاملون في المؤسسات التربوية من معلمين ومديرين مصدرا رئيسا لمعرفة مدى نجاح العملية التعليمية في تحقيق الأهداف المرجوة منها، من خلال معرفة درجة رضاهم عن الخدمات المقدمة إليهم، في محاولة مستمرة لتعزيز الولاء للمؤسسة عن طريق بذل المزيد من الجهود لما يقترحه العاملون من أنشطة لزيادة الروح المعنوية التي تقوم بدورها برفع الكفاءة والإنتاجية وإيجاد روح المنافسة، لتظهر فيما بعد الطاقات الإبداعية لديهم (الشوابكة والطعاني، 2013؛ محمد، 2013).

وقد ظهر الاهتمام برضا العاملين في التنظيمات منذ مطلع الربع الثاني من القرن العشرين، عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بضرورة تحسين ظروف العمل للعاملين وعلاقة ذلك بزيادة

الإنتاج (العمري، 1992)، ومنذ ذلك الوقت إلى الآن والدول المتقدمة في سباق نحو تحسين ظروف العاملين في مختلف القطاعات وبالذات التربوية منها.

ويلاحظ أن حاجات العاملين التربويين التي صاحبت تطور العالم المتسارع وما لحقه من تغيرات أبرزت حاجة الدول إلى وجود فريق يعمل بتناسق لإيجاد حلول للمشكلات التي صاحبت هذا التطور، ويتضح ذلك جليا في الأردن، فقد شهد المجتمع الأردني ازديادا ملحوظا في ظهور المشكلات الناتجة عن التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والديموغرافية، فظهرت أوجه القصور في تقديم الخدمات، وبذلك ظهرت مؤسسات المجتمع المدني لمساندة الدولة في تخفيف أعبائها المختلفة (عطية، 2004)، وتبرز أهمية هذه المؤسسات في كونها تتمتع بالاستقلالية وتعدد مصادر القوة المادية والبشرية، وتوفر نظام اجتماعي يسمح بوجودها ويحميها (الخطيب، 2003).

وبذلك فقد أصبح لكل مهنة اتحاد أو نقابة أو جمعية، تعنى بخدمة من ينتمي إليها والدفاع عن مصالحهم، عن طريق بناء علاقات ذات أساس ديمقراطي بين أعضاء النقابة نفسها من جهة، وبين النقابة ومختلف مؤسسات الدولة من جهة أخرى، بمحاولة منها لتسخير كل ما يرضي منتسبيها، بحيث تلعب دورها في تحقيق التنمية جنبا إلى جنب القطاع الحكومي والخاص (درة وعليان وحداد، 2006؛ المقداد، 2012). ويشير غوشة (2003) إلى أن النقابات تلعب دورا مهما من بين مختلف مؤسسات المجتمع المدني؛ كونها الأقدر على التنظيم والحركة.

وتنقسم هذه النقابات إلى نقابات عمالية ونقابات مهنية، تهتم الأولى بالحفاظ على حقوق العمال كهدف رئيس، وتهدف الثانية لتنظيم المهنة لأعضائها (حمايل، 2000). وقد تناولت

الدراسة الحالية النقابات المهنية؛ كونها تشكل النقابة الأم لنقابة المعلمين الأردنيين، حيث تشترك النقابات المهنية جميعها بمعظم الأهداف والسياسات.

وتبرز أهمية النقابات المهنية من كونها تمثل شريحة واسعة من شرائح المجتمع المتميزة بمستوى تعليمي وثقافي وسياسي جيد. وفي كونها تلعب دورا هاما في التنمية الاقتصادية والاجتماعية السياسية، حيث أنها وجدت لتنظيم المهنة وضبط ممارستها بما يعود على المجتمع بالمنفعة العامة، كما أنها تحرك عجلة الاقتصاد في مختلف المجالات، حيث تقدم النقابات المهنية مجموعة من الخدمات، كصندوق الزواج، وصندوق الدراسة الجامعية، وصندوق التكافل، وصندوق القرض الحسن، وصندوق التأمين الصحي والاجتماعي، وصندوق التقاعد، إضافة إلى تسهيلات شراء الأراضي والسكن. وفي التنمية الاجتماعية فإن النقابات المهنية تقوم بمحاربة البطالة عبر توفير فرص العمل، وإقامة الدورات التي تساعد على ذلك، كما تتمثل التنمية الاجتماعية بدفاع النقابة عن المهنيين وحقوقهم، وهذا كله يسهم في رفع حالة الاستقرار الاجتماعي وتقويته (رضوان، 2011).

وقد ظهرت أولى النقابات في العالم في بريطانيا على شكل نقابات حرفية عام 1771 بعد تطور النهضة الصناعية وظهور أوجه الاستغلال والظلم لطبقة العمال، وقد عانت هذه النقابات من تحديات أصحاب العمل والحكومات لها، إذ كانوا ينظرون إليها على أنها حركات مخربة ووسيلة لنشر البغض بين العمال وأرباب عملهم، فضلا على أنها تضعف من قوة الأمة ووحدتها، غير أن محاربة الحكومات لهذه النقابات ما زادها إلا إصرارا وثباتا، حيث زادت التجمعات السرية وزاد على إثرها العنف والإضرابات. ثم انتقلت النقابات إلى مرحلة الاعتراف بوجودها مع فرض قيود كثيرة تضعف من نشاطاتها، وأدى انتشار خبر نجاح هذه الحركات بين الدول الأوروبية إلى

اتخاذ موقف موحد من منتسبي هذه النقابات ضد محاولات إحباطهم. ومع مرور الزمن تغيرت النظرة للنقابات العمالية فخففت عنها القيود بعد اتباع النقابات أساليب جديدة في مطالباتهم، حيث حلّت المفاوضة الجماعية والحوار الحر بدلا من العنف والإضرابات (نصار، 1996)، وبذلك فقد أصبح لكل نقابة نظام وأهداف، تختلف باختلاف المهنة التي تسعى لحمايتها وحماية حقوق منتسبيها.

وكما أن ظهور النقابات عالميا ارتبط بالثورة الصناعية فإن تشكلها محليا ارتبط بالتطور الاقتصادي وبلوغ المجتمع الأردني مستوى إنتاجي رأسمالي في جو من وعي الأفراد لمصالحهم (الخطيب، 2003)، فقد مرت النقابات الأردنية خلال نشأتها بعدة مراحل كانت بدايتها في الفترة ما بين عام 1912-1948 مع بداية تبلور الدولة الأردنية، فقد سمح في هذه الفترة بنشوء المنظمات المدنية، بالرغم من وجود المحتل البريطاني وسيادة النظام الاجتماعي العشائري، إلا أن الدولة حاولت التوفيق بين ذلك وبين الشرعية القومية، فسمح أيضا بحرية الاجتماع والتعبير والنشر في حدود القوانين. وكانت المرحلة الثانية بعد عام 1948 مرحلة مهمة لنشوء المنظمات المدنية، فقد تميزت هذه المرحلة بدخول الأردن في مرحلة الاقتصاد الحديث وانبعاث العديد من المنظمات، كان أبرزها نشوء النقابات المهنية في الفترة ما بين عام 1950- 1958، حيث لعبت دورا بارزا في المجال السياسي والاجتماعي (الخطيب، 2003).

وأما نقابة المعلمين الأردنيين فقد مرت أيضا بمراحل عدة، بدأت في مطلع خمسينيات القرن الماضي، حيث تأسست برئاسة الأستاذ عبد خلف داوودية، ثم حُلت في عام 1956 شأنها في ذلك شأن العديد من النقابات، لتبدأ مرحلة نضال استمرت حتى عام 2011، حيث تأسست نقابة المعلمين الأردنيين بعد صدور الإرادة الملكية السامية، لتبدأ نشاطها المهني والاجتماعي في عام

2012، إذ تمّ انتخاب أول مجلس نقابي. وفي عام 2014 تم انتخاب مجلس النقابة الثاني، وقد تكون من 15 عضوا، وللنقابة اثنا عشر فرعا لمتابعة شؤون المعلمين ورعايتهم في مختلف مدن ومحافظات المملكة، تتوزع في كل من عمان والزرقاء وإربد وعجلون وجرش والمفرق والبلقاء ومأدبا والكرك والطفيلة ومعان والعقبة (نقابة المعلمين الأدنيين، 2014).

ويؤكد جاد الرب (2008) أن النقابات نشأت لبلوغ أهدافٍ معينة، تعد مكونا أساسيا لها، ويقوم بتحقيق هذه الأهداف مجموعة من الأفراد المنتخبين من قبل الأعضاء المشاركين، من خلال قيامهم بأعمال ونشاطات مختلفة لتحقيقها، وبشكل عام فإن الهدف الرئيس للنقابات هو تقديم الخدمات الاجتماعية والاقتصادية والمهنية، متكاملة بدورها مع بقية المنظمات للوصول إلى عملية تنمية شاملة.

وأشار مو (Moe, 2009) إلى أن لنقابات المعلمين في الولايات المتحدة أهداف تتمثل في رعاية مصالح أعضائها المهنية، فمثلا تسعى نقابة المعلمين إلى تحصيل رواتب أعلى للمعلمين، ومنح المعلمين حكما ذاتيا من خلال حقهم في المفاوضة الجماعية، بالإضافة إلى حمايتهم من تهديد الأساليب التقييمية، والوصول إلى حجم فصول نموذجية، وحفظ بقية حقوقهم وحمايتهم مما يضر بمصلحتهم.

وأما بالنسبة لنقابة المعلمين الأردنيين فإنها تقدم للمعلمين مجموعة من الخدمات المالية، والتعليمية، وصندوق الرعاية الصحية، وخدمات الاتصالات، وعروض أخرى تجارية (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

ولمعرفة مدى نجاح أو فشل أي نقابة في تحقيق أهدافها وأهداف منتسبيها، لا بد من قياس مدى قدرتها على تقديم أفضل الحلول لمشاكل الأعضاء، وقد أشار هوكسبي وكولسون (Hoxby,

1996; Coulson, 2010) إلى مؤشرات نجاح نقابة المعلمين، وتتمثل في زيادة ميزانية المدرسة، وزيادة أجور المعلمين، وحصول المعلمين على رعاية اجتماعية أكبر، وانتشار مشاعر الرضا بين المعلمين الذين تم رفع أجورهم وحماية وظائفهم، فضلا عن تغير حجم الفصول الدراسية إلى الحجم النموذجي الذي يريح المعلم والطالب، وتوظيف عدد أكبر من المعلمين.

ونظراً لزيادة عدد المعلمين وزيادة احتياجاتهم الخاصة والوظيفية، ارتأى المعلمون أنه من الضروري إيجاد نقابة لهم، تحقق لهم المنافع العديدة وترفع سوية التعليم، وتحافظ على حقوق الطلبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

ونظرا لحداثة نقابة المعلمين الأردنيين؛ فقد ارتأت الباحثة ضرورة معرفة درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء هذه النقابة، كخطوة أولى من خطوات تطويرها، حيث تسعى كل المنظمات في مراحل بنائها على تقييم كل مرحلة على حدة؛ ليتم البناء على أسس سليمة خالية من الأخطاء، فيتم إنجاز أهدافها بأقل وقت وجهد ممكنين، كما أن معرفة درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابتهم يعتبر مؤشرا على نجاح النقابة من عدمه، حيث يعكس ذلك ما حققته النقابة للقطاع التعليمي وما ينبغي تحقيقه في المستقبل.

لذا تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم؟

2. هل تختلف تقديرات المديرين والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لدرجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين باختلاف المتغيرات: (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؟

3. ما سبل تطوير أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من أنها تستهدف نقابة المعلمين الأردنيين، والتي تعدّ من أهم مؤسسات المجتمع المدني؛ وذلك للأهمية العالية لمنتسبيها من المعلمين والمديرين، ولطبيعتهم في كونهم من الفئة المجتمعية المثقفة والمؤثرة (المقداد، 2012)، والذين يعدون مكونين مهمين في تنفيذ السياسات التربوية وتطويرها، ولذا تناولت هذه الدراسة قياس درجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين للكشف عن مدى تحقيقها للدور المناط بها، ومعرفة سبل تطوير هذا الأداء من وجهة نظرهم، كما أنه من المؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة نقابة المعلمين الأردنيين كتغذية راجعة في سبيل تطويرها وتحسينها، حيث يؤكد المعشر (1999) أن دراسة رضا المستفيدين من خدمات المنظمات يساعد في الارتقاء بمستوى ما تقدمه للأعضاء، إضافة إلى أنها تعكس حاجاتهم. ويضاف إلى ذلك ندرة الدراسات العربية –حسب علم الباحثة– التي تناولت نقابة المعلمين الأردنيين كمؤسسة معنية بشؤون القطاع التعليمي؛ نظرا لحداثة نشأتها.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى:

1. معرفة درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم؛ للعمل على تطويرها من أجل الحصول على درجة رضا مرتفعة، فينعكس أثر ذلك إيجابيا على أداء المعلمين.

2. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في تقديرات المديرين والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لدرجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين، وفقا للمتغيرات: (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة).

3. معرفة سبل تطوير أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؛ سعيا في النهوض بنقابة المعلمين بالشكل الصحيح الملائم لحاجات المنتسبين إليها.

4. تقديم التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

لغايات هذه الدراسة، تم تعريف المصطلحات الآتية:

النقابة: ويعرفها الاتحاد الأمريكي للمعلمين (American Federation of Teachers, 2014): بأنها مجموعة من الموظفين الذين يأتون طوعا بوجود هدف مشترك، يتمثل بتحسين ظروف العمل وامتلاكهم لجزء من القرار في أماكن عملهم.

وتعرفها الباحثة إجرائيا: هي نقابة المعلمين الأردنيين في المملكة الأردنية الهاشمية، وما تمثله من معلمين وإداريين، ممن انتسبوا لهذه النقابة وفقا لنظامها الداخلي، وقد تم إجازة إقامة نقابة للمعلمين استنادا للمادة 16 من الدستور، حيث صدر قانون نقابة المعلمين الأردنيين بإرادة ملكية في اليوم الخامس عشر من شهر سبتمبر من العام 2011.

الرضا: يعرفه آنجيلوفا (Angelova, 2011, p.238) بأنه موقف العميل اتجاه مقدم الخدمة، فهو رد فعل عاطفي يعتمد على حجم الفرق بين ما يتوقعه العملاء وما يحصلون عليه، تلبية لحاجاتهم وتحقيقا لأهدافهم ورغباتهم.

وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه: شعور إيجابي ناتج عن مطابقة توقعات مديري المدارس الحكومية والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، لما ينتظرونه من نقابة المعلمين الأردنيين من إنجازات، ويقاس بالمتوسطات الحسابية لتقديراتهم لمدى رضاهم عن أداء النقابة، كما عكسته أداة الدراسة.

الأداء: هو ما ينتج عن المنظمة من نشاطات وخدمات، ويتم قياس كفاءة وفعالية ما تم انجازه لمعرفة مدى نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وقيمها (Illmer, 2011, p.1).

وتعرفه الباحثة إجرائيا: بأنه ما تقوم به نقابة المعلمين الأردنيين من إنجازات وخدمات مختلفة تسعى لمنفعة كافة المعلمين العاملين على أرض المملكة الأردنية الهاشمية لمساعدتهم على تقديم خدمات أفضل لطلبتهم وتدريبهم ورفع مستواهم وتوفير الخدمات الاجتماعية التي تحسن من المستوى المعيشي لهم.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على تحديد درجة رضا عينة من مديري ومديرات ومعلمي ومعلمات المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين، ومعرفة سبل تطويرها.

الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2014.

الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد.

الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على مديري ومعلمي المدارس الحكومية (الأساسية والثانوية) التابعة لمديرية التربية والتعليم لقصبة إربد.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضا للأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، وكذلك بالدراسات السابقة ذات العلاقة به، وفيما يأتي تفصيل ذلك:

أولا: الأدب النظري

النقابات والمجتمع المدني:

تختلف المجتمعات المدنية في تكوينها الاجتماعي، ابتداءً بالقبيلة ذات نسب معين، حيث تنتسب للجد، ثم الشعب وهو مجموعة من القبائل التي تنتسب للأرض، ثم المكون الأكبر وهو الأمة والتي تتكون من مجموعة شعوب، تلتقي بعوامل مشتركة، قد تكون اللغة أو الديانة، كالأمة الإسلامية مثلا. وتختلف هذه المجتمعات في الفكر والمبدأ، ويتمحور هذا الفكر في محورين، الأول يعطي للمجتمع سمة الدستورية المستمدة من الفكر العام، والمحور الثاني يتبلور في الفكر الذي يعتنقه أفراد هذه المجتمعات، وكلما قربت المسافة بين الفكرين كان المجتمع آمنا فكريا مستقرا بشكل عام، وكلما توسعت الفجوة بين الفكرين اختلفت الأهداف بين الدولة والأفراد (عبيدات، 2011).

إن التغيرات الحضارية والتكنولوجية والسياسية والديمغرافية والأزمات المتنوعة التي حصلت على مر السنين قد أدت إلى تغير كبير في دور الدولة، وتغير دساتيرها وأهدافها بما يتناسب والعبئ الجديد، حيث أدى ذلك إلى تضخم الفجوة بين أهداف الدولة والأفراد، وتغير ترتيب

الأولويات فيها، مما دفع الأفراد لتكوين جماعات تعنى بحماية حقوق المنتمين لها، والمطالبة بما هو أفضل لهم، حتى أصبح يطلق على هذه المجتمعات بالمجتمعات المدنية (شتيوي، 2000).

ويعرف زين العابدين (2009، ص83) المجتمعات المدنية بأنه " الهيئات والمؤسسات الاجتماعية والمدنية الطوعية التي تشكل المجتمع العامل مقارنة بالهيئات والمؤسسات المسنودة بسلطة الدولة أو ذات الطبيعة التجارية"، ويشير من خلال تعبيره إلى أن العاملين يشتركون باهتمامات وأهداف وقيم تدفعهم للتطوع بالعمل في هذا المجال، وباختلاف هذه الاهتمامات والأهداف والقيم تختلف الأشكال التنظيمية الناشئة من نقابات وأحزاب وجمعيات خيرية وغيرها.

كما يعرفها الخطيب (2003، ص139) بأنها " مؤسسات وسيطة بين الحكم والشعب من شأنها أن تخفف الأعباء الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي تقع على كاهل الحكم". ويشير قطيشات (2003، ص154) لتعريف وايت جوردن الذي بين فيه أن " المجتمع المدني عبارة عن مملكة توسطية تقع بين الأسرة والدولة، ويقطنها منظمات منفصلة عن الدولة، وتتمتع باستقلال ذاتي في علاقتها معها، وتتشكل طوعا من أفراد يهدفون إلى حماية مصالح أو قيم معينة". وقد أكد على ذلك مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية (2014) حيث أشار إلى أن هذه المنظمات وبصفة عامة تتسم بعدة سمات، هي:

1. الطوعية : حيث تقوم هذه المنظمات على أساس تطوع المواطنين وإرادتهم.
2. الاستقلالية: حيث تتمتع هذه المنظمات باستقلالية عن الحكومة، ويقوم بإدارتها وتنظيم شؤونها مجموعة من الأعضاء المنتخبين.
3. عدم الربحية: فالمنظمات المدنية بشكل عام لا تهدف للربح المادي.
4. المنفعة العامة: فهي تسعى لتوفير أكبر منفعة ممكنة لعامة المجتمع.

ويتكون المجتمع المدني من مكونين أساسيين هما: التنظيمات والهياكل المؤسسية، وتتضمن ثلاثة أشكال هي: الأحزاب السياسية، والتنظيمات النقابية التي تمثل مصالح مهنية محددة، والتنظيمات غير الحكومية والتطوعية والتي تجتمع على أهداف محددة كالجمعيات الخيرية والقرآنية. والمكون الثاني هو المكون القيمي الأخلاقي للمجتمع والذي يشتمل على القيم التي تقبل التنوع، والقيم التي تحث على التسامح، والقيم التي تعترف بحقوق الأقليات، والقيم التي تحث على مبدأ عدم الربحية، والقيم التي تسعى لمنهج ديمقراطي يحكم التفاعل الداخلي والخارجي (شتيوي، 2000).

وتبرز أهمية هذه المؤسسات بأنها تلعب دورا في تنمية الديمقراطية التي تقدم للأفراد معرفة أفضل، وتعينهم على حسن الاختيار عند الشروع بالانتخابات، وتسهم أيضا في تنمية رأس مال اجتماعي يتميز بالثقة والقيم التي تصب في مصلحة التنمية الديمقراطية، حيث إن الدول المانحة تعتمد عليها في تقديم المساعدات والخدمات التي ترغب بتقديمها للدول الفقيرة. وتتميز منظمات المجتمع المدني عن مؤسسات الدولة الرسمية بسرعة الحركة واتخاذ القرار، وتشكيل اجتماعات طارئة لمعالجة المشاكل، وتتمتع أيضا بخبرات عملية مباشرة مع العاملين، تكسبها ثقة هؤلاء العاملين لاستقلاليتها وبعدها عن المصلحة المادية، كما أنها قادرة على استنفار موارد محلية لا تتاح لمؤسسات الدولة. في حين أنها تعاني من قلة الموارد المادية في الدول الفقيرة، وقلة الخبرة في مجال العمل الإنساني، وضعف المرجعية المسؤولة والتي تحاسبها على عملية سير أعمالها (زين العابدين، 2009).

ويتضح مما سبق، أن مؤسسات المجتمع المدني جاءت مكملا لدور الدولة في إدارة الموارد بما يصب في مصلحة الجميع، ولم تأت هذه المؤسسات منافسا أو بديلا عنها، فهي تساعد في

تنمية الديمقراطية بمعناها الواسع؛ حيث تتيح للشعب المشاركة في صنع القرارات التي تمسهم بشكل مباشر، فهي تشكل فضاء مفتوحا للتنافس وتفاعل العلاقات السياسية والاجتماعية والمهنية لبناء علاقة إيجابية بين الفرد والدولة مبنية على أسس تسودها العقلانية والتعددية (صويص، 2003) .

التطور التاريخي للنقابات العمالية والمهنية عالميا وعربيا:

النقابة لغة تعني الرئاسة، فيقال لكبير القوم "نقيبا". ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء ونقيب المعلمين (ويكيبيديا، 2014). والنقابة اصطلاحا تعني " جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية أو المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام، ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة" (الكيالي، 1985، ص604).

وتختلف النقابات العمالية عن النقابات المهنية، فالأولى تعني تجمع أصحاب صناعة معينة كعمال الفحم واشتراكهم بمصالح واحدة، لا بد من الدفاع عنها، والمطالبة بتحسين ظروف عملهم، ومهمتها الرئيسية هي الدفاع عن حقوق أعضائها. أما النقابات المهنية فتسميتها مقتبسة عن النقابات العمالية، وهي بهذا الاسم في دول المشرق العربي، أما في دول الغرب فتسمى اتحادات أو جمعيات، وهي تجمع لأصحاب الشهادات العلمية لمهنة معينة، ومهمات النقابات المهنية تأتي بالدرجة الأولى لتنظيم ممارسة المهنة (حمزة، 2003).

ويقول فيثر (Feather, 1980, p.15): " إن فكرة الحركة النقابية تعود في تاريخها إلى اليوم الذي وجدت فيه البشرية، ولكن تنظيمها ينمو ويتطور في طريق الازدهار مع نمو الأمم

وتطورها"، ويشير فيثر في قوله إلى أن الإنسان عند تعرضه للظلم فإن الطبيعة البشرية تسوقه للدفاع عن نفسه، وكلما تطور الظلم تطورت على إثرها دائرة المدافعين عن الحقوق.

وبذلك فإن النقابات تعدّ تنظيما بشريا اجتماعيا أنشيء في ظل فئات تجمعها مصالح مشتركة تختلف عن غيرها من الفئات، بحيث تنتخب من بينها من يحمي هذه المصالح، وتبقى في ظل سلطة القانون لتكون ركيزة الدول الديمقراطية التي تسعى للتقدم في مجال الاقتصاد والاجتماع والسياسة (درة و عليان وحداد، 2006؛ فيثر، 1980).

بدأت مسيرة نمو النقابات عالميا منذ مطلع القرن التاسع عشر، حيث نهجت التنظيمات البشرية في الدول المتقدمة هذا الطريق النضالي منذ بداية تطور النهضة الصناعية وظهور هيمنة الصناعيين على أراضي المزارعين لإقامة مصانعهم (المقداد، 2012)، مما زاد من حاجة هذه المصانع للعمالة الكبيرة لتشغيلها؛ حيث كانت تستخدم الطاقة المائية ثم الطاقة البخارية في إدارة الآلات، مما أدى إلى هجرة هؤلاء المزارعين إلى المدن الصناعية بكثافة، وظهور مشكلة تكدس أعداد العاطلين عن العمل في هذه المدن لتكون سببا في ظهور مشكلة أخرى، وهي انتشار الظلم والاستغلال من قبل الإقطاعيين، ومع عدم توفر ضمانات السلامة العامة أدى ذلك كله لأن تعم الفوضى والجريمة بين العمالة (درة وعليان وحداد، 2006).

لقد دفعت هذه الظروف العمال للتجمع بتشكيل منظمات مصغرة، بدأت بإنشاء صناديق مالية مشتركة لمساعدة المحتاج منهم، وانتقلت فيما بعد لتصبح اتحادات أو نقابات تطالب برفع الأجور، وتحسين ظروف العمل القاسية، وقد كان أول اتحاد أنشئ للحرفيين في بريطانيا في عام 1771، وبعدها نما خوف حكومي من نمو قوة هذه الاتحادات واتساع دائرة تأثيرها، فأصدرت قوانين تعرقل مسيرة هذه الاتحادات، فتم منع هذه التجمعات واعتبارها غير قانونية. وبعد أن

أصرت العمالة على تحقيق مصالحها تم إنشاء الاتحادات المهنية تحت اسم "الجمعيات" بعد نجاح الأولى في تحقيق أهدافها مثل جمعية الخياطين في لندن، وجمعية عمال الصناعات الصوفية، وأخذت هذه التجمعات بالتطور السريع نسبيا بعد ثورة الآلات، حيث بدأ العمال عام 1811 بتحطيم الآلات التي أثنت الكثيرين عن أعمالهم، مما أثار حركات الإصلاح بين العمال والحكومة خوفا مما هو أعظم، ليكون عام 1824 نقطة بداية تاريخية للنشاط النقابي الحقيقي؛ حيث أصدر أول قانون يعترف بحق العمال في التجمع بقصد المفاوضة الجماعية (فيثر، 1980؛ أوتكين، 1989؛ لوفران، 1986).

وأما في فرنسا فقد أشار درة وعليان وحداد (2006) إلى أن النقابات بدأت على هيئة تجمعات عمالية باسم " الزماليات الفرنسية" وقد كانت تضم عمالا من مختلف المهن، وأنشأت أيضا " التعاونيات" والتي هدفت لزيادة أجهزة العمل فقط، وقد اعترف القانون الفرنسي بها رسميا في عام 1791، وأكد على أهمية هذه التنظيمات وضرورة وجودها في تنظيم أمور الدولة.

وفي أمريكا فقد ألفت الجماعات الحرفية رابطة للتجارة في فيلادلفيا عام 1827، ومقارنة بهذا التاريخ القديم فإن نقابات المعلمين لديهم تعدّ حديثة نسبيا؛ حيث أسست في الولايات المتحدة في عام 1916 بالتزامن مع تكوين الاتحاد العمالي الأمريكي، وبدأ التطور الحقيقي لها في عام 1960 (لوفران، 1986).

ويوضح غاري (Gary, 2000) أن النقابات المهنية في أنحاء العالم تآلفت لإنشاء اتحاد نقابي عالمي يجمع كل النقابات تحت مظلة واحدة، وقد تمّ اختيار باريس مقرا له عام 1949، فردت الكتل الرأسمالية في أوروبا الغربية وأمريكا في العام نفسه باتحاد نقابي آخر مقره لندن، تم تسميته بـ " الاتحاد الدولي للنقابات الحرة"، وقد ضم تحت مظلته نقابات 55 دولة، ثم نمت لتضم

نقابات تابعة لحوالي 100 دولة من جميع أنحاء العالم، وتم اختيار مدينة بروكسل في بلجيكا مقرا رئيسا لها، كان هدف هذا الاتحاد العالمي العمل على تحسين مصالح العمل وشروطه، وإعداد المهنيين وتدريبهم، ومقاومة الحكومات الإستبدادية وما تفرضه على المهنيين من قوانين تضر مصالحهم.

ويلخص الزيدي (1985) مراحل النضال التي مرت بها النقابات في العالم كالآتي:

1. **المرحلة الحرفية:** وفي هذه المرحلة قامت النقابات بقبول عضوية العمال الماهرين في حرفتهم، ولم تسمح للعامة بالانضمام إليها، وتعدّ هذه المرحلة حجرا أساسيا لآلية العمل النقابي، وقد وصف حمايل (2000) هذه المرحلة بمرحلة التطور غير الشرعي، حيث مارست النقابات عملها بالخفاء، وبالتحديد بعد صدور قانون ليشابيليه عام 1971 الذي منع التجمع المهني، وترك الطبقات العمالية في مواجهة مع الرأسماليين دون حماية.

2. **المرحلة الكفاحية:** في هذه المرحلة أدرك الرأسماليون خطورة التنظيمات النقابية ضدهم، واتسمت هذه المرحلة بالعدائية بين الطرفين. ويؤكد حمايل (2000) أن التجمعات السرية أخذت بالإعلان عن نفسها اعتقادا بأن الإعتراف الواقعي يمهد الإعتراف القانوني بها، ورغم المحاولات العديدة لتفعيل قانون ليشابيليه إلا أنه ألغي في نهاية عام 1865.

3. **المرحلة القومية:** في هذه المرحلة ذاع صيت النقابات بين البلدان، لتخرج من الحرفية الضيقة إلى المهنية الواسعة ذات الطابع القومي العالمي، وكانت بريطانيا وفرنسا أول من اعترف بقانونية النقابات.

وأما عربيا فقد تفاوت ظهور النقابات من دولة لأخرى، حيث تحكم في ذلك القوانين التي سنتها الدولة لتحكم العمل النقابي، بالإضافة لرغبة الدولة في إيجاد شراكات حقيقية مع المجتمع

المدني، وبالرغم من ذلك فإن تطور العمل النقابي العمالي في العالم العربي يشترك في غياب الإرادة الحكومية لوجودها، وعدم الاهتمام بها كمنظمات غير حكومية تشاركها عملية التنمية (درة وعليان وحداد، 2006)، ويبرر ذلك حمزة (2003) بأن النقابات العمالية كان الهدف من إنشائها اقتصادياً على عكس النقابات المهنية، حيث تقبلت الحكومات نشأتها، بل تعاونت معها، وتنازلت عن بعض صلاحياتها لها، فالمهندسون والأطباء مثلا لا يمكن أن يكون نضالهم الرئيسي لسبب اقتصادي؛ إذ أن أوضاعهم الاقتصادية جيدة بالمقارنة مع العمال، وفي الوقت الذي قاومت فيه الحكومات نشأة النقابات العمالية، لأنها قد تصبح مع الوقت قوة مؤثرة، خاصة إذا ترافق مع النضال المعيشي نضالا سياسيا، ولم تخشَ الحكومات من تطور العمل النقابي المهني إلى قوة سياسية بسبب أنها تضم مهنيين في أغلب الأحيان، يشكلون جزءا من الطبقة الحاكمة، وقد كانت بداية نشوء النقابات المهنية عربيا في جمهورية مصر العربية، ويشير مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية (2014) إلى أن منظمات المجتمع المدني ترجع إلى أوائل القرن التاسع عشر، ففي عام 1921 أنشئت أول جمعية أهلية في الإسكندرية، وتوالى بعدها ظهور الجمعيات الثقافية عام 1959، والجمعيات الإسلامية كالجمعية الخيرية الإسلامية عام 1978، تلتها الجمهورية العربية السورية، ثم الجمهورية العراقية، ثم المملكة الأردنية الهاشمية، وأخيرا الجمهورية اللبنانية (حمزة، 2003).

ويلاحظ من تاريخ الحركة النقابية عالميا وعربيا أن تشكيل النقابات العمالية والمهنية جاء بعد نضال دام سنين عدة، وبالرغم من أن بعض الدول اعترفت أخيرا بأحقية تشكيلها إلا أنها بقيت تعيق عملها بسن الأنظمة والقوانين التي تحول دون تحقيق أهدافها (حمزة، 2003). وبذلك فإن النقابات التي نشأت نوعان: نقابات عمالية ونقابات مهنية، الأولى تعنى بالعمال الذين يعملون في صناعة معينة، كعمال المناجم، وعمال الموانئ، حيث تربطهم أهداف مشتركة

ومصالح موحدة تدفعهم للتجمع والدفاع عنها بقوة. وأما النقابات المهنية فهي تضم أصحاب المؤهلات العلمية بتخصص معين كنقابة المعلمين ونقابة المهندسين ونقابة المحامين، ومصالحهم قد تتعارض وأهدافهم قد تتشتت (الرنتاوي، 2003)، وهي ما تهتم به الدراسة الحالية حيث تعد نقابة المعلمين من النقابات المهنية، وهي تضم أصحاب المؤهلات العلمية التي تؤهل حاملها لمهنة التعليم.

النقابات المهنية:

تضم النقابات المهنية جماعة قائمة على مصالح منظمة تنظيما دقيقا لاعتبارات قانونية، وفي كثير من الدول لا يستطيع الفرد ممارسة مهنته ما لم يكن عضوا في النقابة الخاصة بمهنته، وتركز هذه النقابات على مصالح المجتمع وخدمته، وتهتم بقاضاياه، كحرصها على مصلحة أعضائها (السيد، 1983)، ويختلف هذا الاهتمام من نقابة لأخرى فبعض النقابات تركز على القضايا السياسية وبعضها يركز على القضايا الاجتماعية، وبعضها يركز على القضايا المهنية.

وتعرف **النقابات المهنية** بأنها " تجمعات تقوم على أساس انتماء أعضائها إلى تخصص معين، يفترض الحصول على مستوى ثقافي محدد في أغلب الأحيان، ويرتبط بتخصص أكاديمي من نوع معين (محاماة، طب، هندسة،... الخ)، وهذه التجمعات تشكل حلقة وصل بين من يمارس المهنة وبين الدولة، وهي تمثل نوعا من أنواع التوازن بين السلطة الحاكمة ومصالح المهنة ومزاولي تلك المهنة، وهي تفترض علاقة تفاعل تقوم على التأثر والتأثير، بين النقابة والدولة والمواطن المنتمي إليها" (حمايل، 2000، ص37).

وتعرّف بأنها " مؤسسات منظمة تضم مجموعة من الأفراد ذوي الاختصاصات المهنية المحددة، وتهدف إلى تحقيق الغايات والأهداف التي يحددها قانون النقابة الخاص بها" (رضوان، 2011، ص1).

وبذلك تميزت نشأتها بالازدواجية؛ أي أنها تمثل إطارا رسميا لمزاولة المهن، كما تمثل إطارا نقابيا يعطي للأعضاء فرصة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وهذه الطبيعة الازدواجية تشكل مصدرَ الإشكاليات التي تعاني منها النقابات المهنية، فهي تسعى لتشكيل علاقة مع المجتمع المدني وفي الوقت ذاته تسعى في تحديد علاقتها مع الإدارة الحكومية، فقد أنشئت النقابات في ظل التشريعات الحكومية التي وصفتها بأنها مؤسسات شبه حكومية، لأن لها على أعضائها حق تنظيم مهنتهم ولها سلطة إدارية، وبشكل آخر فإن النقابات المهنية مفوضة من الدولة بتنظيم شؤون المهن، وهي بذلك تشكل حلقة وصل بين المجتمع المدني والحكومات، وتدار هذه النقابات بواسطة أعضاء يتم انتخابهم من أبناء المهنة نفسها (النمري وآخرون، 2010).

المظلة القانونية للنقابات المهنية:

جاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والذي تم نفاذه في عام 1967، والذي يتفق مع اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1948 ويكملها بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ليؤكد على كرامة الإنسان المتأصلة منذ وجوده، وحقوقه المنبثقة منها على أساس المساواة والعدالة، حيث نص على " أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة متأصلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، على أساس الحرية والعدل والسلام في العالم، وأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان المتأصلة فيه". وقد ألزم العهد في مادته الثانية أخذ الدول الأطراف للتدابير اللازمة، وبأقصى ما تسمح لها

مواردها لضمان حصول مواطنيهم على كافة الحقوق المعترف بها وبكافة السبل المشروعة، دون أي تمييز بالعرق أو الجنس أو اللغة أو اللون أو الدين أو غير ذلك (الرفاعي، 2003).

وقد أشار الرفاعي (2003، ص107) إلى المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية والثقافية والتي تتعهد فيها الدول الأطراف على تنفيذ الحقوق الآتية:

1. حق كل شخص في تكوين نقابات بالاشتراك مع الآخرين، وفي الانضمام للنقابة التي يختارها، دونما قيد سوى القواعد المنظمة، بقصد تعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
2. حق النقابات في إنشاء اتحادات وطنية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
3. حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
4. حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين الدولة.

ويشير خصاونة وبكر (2003) إلى أن النص في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لايعارض مبدأ إلزامية العضوية في النقابات المهنية؛ حيث إنها وجدت أصلا لتنظيم المهنة، إذ أن تنظيم المهن ومراقبتها هي الأساس الذي أنشئت عليه، وبخلاف ذلك سيتعذر عليها مراقبة المهن عن كثب وتنظيمها، فالمهني الطبيب أو المحامي أو المعلم يتطلب توفر شروط معينة لديه، أوكل إلى النقابات مهمة التحقق منها، وهذا يختلف بالنسبة للعمال، فلا يجوز إرغام عامل للانضمام للاتحادات العمالية.

وتعد الأردن من الدول العربية الرائدة في اعترافها بالنقابات ودورها في التنمية البشرية، وقد أشار خصاونة وبكر (2003) إلى عدم مخالفة مواد الدستور الأردني مع العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إضافة إلى أن قوانين النقابات المهنية تتفق مع أحكام الدستور الأردني ولا تخالفه، حيث تشير المادة 16 إلى أن " للأردنيين الحق في تأليف الجمعيات والأحزاب السياسية على أن تكون غاياتها مشروعة ووسائلها سليمة وذات نظم لا تخالف أحكام الدستور".

كما تتفق قوانين النقابات المهنية مع المادة 1/45 من الدستور والتي أقرت أن من حق المشرع أن ينيط بهيئات أخرى صلاحيات إدارية متعلقة بشؤون الدولة الداخلية والتي تدخل ضمن صلاحيات مجلس الوزراء، وبما إن إدارة المرافق العامة هي جزء من صلاحيات مجلس الوزراء، وإن أصحاب المهن الحرة هم الأقدر على إدارة شؤون مهنتهم، فإن تولي النقابات المهنية لشؤون التنظيم الداخلي لشؤون المهن المختلفة أمر لا بد منه لكل دولة ديمقراطية تسعى للتنمية الشاملة (خصاونة وبكر: 2003؛ رضوان، 2011).

نشأة النقابات المهنية في الأردن:

تعود بداية نشأة النقابات المهنية في الأردن إلى خمسينيات القرن العشرين، استنادا على قوانين مزاولة المهنة بدءًا بقانون مزاولة مهنة المحاماة لعامي 1936 و 1944، وقانون مزاولة المهن الهندسية لعام 1953، حيث تشكلت النقابات استنادا لقوانين خاصة أقرها مجلس الأمة الأردني والتي سمحت بتشكيل النقابات الخاصة بأصحاب المهن (درة وعليان وحداد، 2006)، وقد بدأ النشاط الفعلي بشكل بارز في الثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين لعدة أسباب منها: تراكم الخبرات في العمل النقابي، وانضمام أعداد كبيرة من المهنيين للنقابات، فضلا عن تعزيز الديمقراطية عام 1989

حيث عادت الانتخابات النيابية، وصدر قانون الأحزاب السياسية عام 1992، ومشاركة النقابات القوية في قضايا المجتمع بأساليب عدة مثل: الندوات، والمعارض، والمجلات، والمهرجانات، والمؤتمرات، وقد كان لهذه الأساليب أثراً على النشاط النقابي وفاعليته (ويكيبيديا، 2014).

وقد وضح كل من الخطيب (2003)، والحوراني (2004)، ورضوان (2011) أن النقابات المهنية الأردنية مرت بعدة مراحل قبل بلوغها قانونيتها وشرعيتها الحالية، ويمكن توضيح هذه المراحل كالآتي:

المرحلة الأولى (مرحلة ما قبل النكبة 1912- 1947): وهي مرحلة التمهيد لظهور النقابات المهنية؛ وقد نشأت مؤسسات المجتمع المدني مع بداية تبلور الدولة الأردنية في الفترة ما بين 1912- 1948، وبالرغم من الطابع العشائري السائد ومع تطورات القضية الفلسطينية، حاولت الحكومة الأردنية التوفيق بين الشرعية الشعبية من جهة ووجود المحتل من جهة أخرى. وتميزت هذه المرحلة بإقامة المجلس التشريعي في الفترة ما بين(1929-1946) والذي سمح بإنشاء التنظيمات المدنية والحزبية، وكذلك السماح بحرية التعبير والاجتماع ضمن حدود. وقد نشأ في هذه المرحلة عدد من المنظمات، لم يتجاوز عددها الخمسين منظمة، كان من بينها الغرف التجارية، والجمعيات الاجتماعية، والأحزاب السياسية، ومحاولات لتنظيمات عمالية ونقابية.

المرحلة الثانية: (مرحلة ما قبل النكسة 1948- 1965) : في هذه المرحلة تم ضم الضفة الغربية للأردن بعد حرب 1948، مما أدى إلى زيادة القوى المختلفة والذي أدى بدوره لانبعاث مزيدا من المنظمات، وتميزت هذه المرحلة بدخول الأردن مرحلة الاقتصاد الحديث والانفتاح على السوق العالمي، وانتشار التعليم، وتوسع المدن. وقد تم إقرار الدستور الأردني عام 1952، وأقرت

تشريعات خاصة بعمل المؤسسات المدنية، بالإضافة لصدور التشريعات العمالية عام 1954 من خلال تأسيس 10 نقابات عمالية، نمت لتصبح 16 نقابة في عام 1961 ، وازدياد عدد الجمعيات والأندية، بالإضافة لظهور النقابات المهنية في الفترة ما بين 1950 – 1958 (كنقابة الصحفيين 1953 و نقابة أطباء الأسنان 1952 و نقابة المهندسين في عام 1958، ونقابة المحامين 1951 ونقابة الصيادلة عام 1957، ونقابة الأطباء في عام 1954). ويشير عوض (2003) إلى أن أول قانون للعمل في الأردن صدر في عام 1961، والذي شكل مرحلة جديدة في تاريخ الحركة النقابية الأردنية، حيث تم تحديد ساعات العمل، والعطل الأسبوعية، والإجازات السنوية والمرضية، وغيرها مما يمس شؤون العمل والعاملين.

المرحلة الثالثة: (مرحلة ما قبل التحول الديمقراطي 1966- 1988): انعكست على هذه المرحلة أحداث حرب حزيران عام 1967 واحتلال الضفة الغربية، وانتهت بفك الارتباط القانوني مع الضفة الغربية، وقد تميزت هذه المرحلة بزيادة أعداد المهاجرين من الضفة المحتلة، رافقتها أوسع عملية تنمية اقتصادية وبالتحديد في الفترة الواقعة ما بين عام 1973 حتى عام 1985، كما رافق هذه المرحلة انتشار التعليم، ومحو الأمية، حيث يشير رضوان (2011) إلى تنامي التعليم الجامعي في هذه المرحلة الذي أدى لتخريج آلاف المهنيين، والذي أعطى قوة للنقابات المهنية وزيادة عدد المنتسبين إليها. كما أدى إلى انتقال المجتمع الأردني من المجتمع الريفي إلى المجتمع الحديث، وقد تميزت هذه المرحلة بانتعاش عام، حيث نهضت العديد من التنظيمات النسائية الجديدة، والتنظيمات الثقافية مثل رابطة الكتاب، ورابطة المسرحيين، وفي هذه المرحلة تنامى ظهور نقابات مهنية جديدة كنقابة المهندسين الزراعيين عام 1966، ونقابة الممرضين ونقابة الأطباء البيطريين، ونقابة الجيولوجيين، ونقابة مقاولي الإنشاءات في عام 1972، ورابطة الكتاب عام 1974، وجمعية مدققي الحسابات عام 1978.

مرحلة ما بعد التحول الديمقراطي : في هذه المرحلة بدأت عملية التحول الديمقراطي ببداية الانتخابات عام 1989، وبمشاركة الأحزاب والترخيص لها مع سن التشريعات والقوانين والسماح بحرية التعبير والنشر، وفي هذه المرحلة ارتفع عدد النقابات والجمعيات المهنية لتصل إلى 14 نقابة وارتفعت النقابات العمالية لتصل إلى 17 نقابة، وظهرت أيضا مراكز الدراسات والبحث وأندية المعلمين، وفي عام 1997 أنشئت نقابة للفنانين الأردنيين.

ومع بداية الألفية الجديدة بدأت مرحلة جديدة سعى الأردن فيها للإصلاحات الاقتصادية، والذي أدى لظهور جيل جديد من المنظمات المدنية التي تعمل في المجال الاقتصادي والتكنولوجي والتي تشجع بالإندماج في الأعمال (محمود، 2003). وتعد نقابة المعلمين أحدث النقابات المهنية حيث وافق مجلس الوزراء على قانون نقابة المعلمين في الواحد والثلاثين من شهر آذار عام 2011 (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014)، وبذلك تصبح النقابات المهنية (15) نقابة (انظر الملحق 1).

ومن خلال متابعة تاريخ نشوء النقابات المهنية في الأردن يلاحظ أنها عبرت في مسيرة تطورها مراحل متعددة وصعوبات شتى، ولكنها تميزت بمحافظتها واستقلالها المادي والمعنوي، الأمر الذي مكنها من صناعة تجربتها الخاصة بمنأى عن التدخلات الحكومية وبعيدا عن ضغوطات القوانين التي كانت تحاول سنها بين الحين والآخر، كما يلاحظ أن الموقف الحكومي اتسم بشكل عام بالتسهيل وإعطاء النقابات المهنية قدرا من الحرية لممارسة نشاطاتها ومخططاتها، الأمر الذي أكسبها خصوصية بارزة لدى النقابات العربية الأخرى والتي لم تحظ بما حظيت به النقابات المهنية الأردنية، حيث لم تكن مجالسهم النقابية تنتخب على أسس ديمقراطية،

وكانت حكوماتهم تحدد رؤساء وأعضاء المجالس النقابية بالإضافة لممارسة سياسات قسرية تجعلها بمثابة أجهزة تابعة للدولة تفعل وتمتنع كما تريد لها الحكومات (أبو بندورة، 1993).

مبادئ النقابات المهنية وأهدافها:

تختلف النقابات المهنية عن بعضها تبعا لطبيعة المهنة، ويمكن تصنيفها استنادا إلى طبيعة المهنة التي تجمعها إلى نقابات مهنية تقوم طبيعة مهنتها على التعامل مع الناس كنقابة المعلمين، ونقابات مهنية تقوم طبيعة مهنتها على التعامل مع الأشياء كنقابة المهندسين، ونقابات مهنية مرتبطة بالأفكار كنقابة الصحفيين (حمايل، 2000). ومع اختلافها إلا أن هناك مجموعة من المبادئ التي تحكم العمل النقابي وهي بمثابة عوامل لنجاح العمل النقابي، أشار إليها درة وعليان وحداد (2006) والمقداد (2012) كالآتي:

1. مبدأ إلزامية الانضمام للنقابة، فالإلزامية تزيد من قوة النقابة البشرية والمادية.
2. مبدأ الانتخاب، ويتيح هذا المبدأ الديمقراطي فرصة وصول الكفاءات لحمل مسؤوليات المعلمين.
3. مبدأ المؤسسة المهنية الواحدة والتخصص، وهذا يزيد بدوره التركيز على مجال واحد، ومعرفة تفاصيله بشكل أكبر، فلو كانت النقابة الواحدة تضم أكثر من تخصص، لزاد العبء واختلطت الأمور ببعضها، وهذا ما جاءت النقابات لحله.
4. مبدأ الالتزام بقواعد القانون العام والخاص للنقابة، وهذا من شأنه أن يوحد سير العملية النقابية بالإتجاه الذي يصب بمصلحة الجميع.
5. قناعة الأعضاء في المشاركة في النشاطات النقابية، فأحيانا تضطر النقابات لاتخاذ إجراءات كالإضراب مثلا، وهو إجراء مشروع إلا أنه يتطلب اجتماع الكل على كلمة واحدة.

6. الرغبة في العمل التطوعي لدى الأعضاء، فالعمل النقابي في أساسه قائم على مبدأ التطوع والاختيار.

7. مبدأ المسؤولية الفردية، فللعضو حقوق من نقابته إلا أن عليه واجبات تضمن سير العملية النقابية بسهولة.

8. مبدأ التعاون والتشاور بين أصحاب الخبرة من أعضاء النقابة، ويقصد بالأعضاء: الإداريين الذين يملكون القرار، حيث يساعد هذا المبدأ على تفادي الأخطاء واتخاذ قرارات رشيدة.

وبالرغم من اختلاف النقابات واختلاف السبب الذي أنشئت لأجله، إلا أنها تشترك بمجموعة من الأهداف العامة وضحها عوض (1996) كالآتي:

1. هدف مهني، وذلك بالدفاع عن ما يصب في مصلحة المهنة بغض النظر عن ماهية الدفاع والأساليب المتبعة في ذلك.

2. هدف اجتماعي، يعمل توفير الحماية الاجتماعية في مجال التأمين الصحي مثلا والحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

3. هدف ثقافي، حيث تسعى النقابات المهنية لإتاحة الفرصة للعضو لإبداء رأيه والتعبير عنه بوسائل مشروعة.

4. ضبط العلاقة بين المهني ومؤسسة العمل لتصبح علاقتهم قائمة على الاحترام المتبادل، مما يخدم مصالح كلا الطرفين.

5. فتح قنوات تواصل مع التجارب المهنية الأخرى، الأمر الذي يدعم مقومات العمل الفاعل والمستقر، ويقي من ظاهرة الاستغلال الوظيفي.

6. الدفاع عن حقوق الأعضاء، ورفع كفاءتهم الفنية، وترقية المهنة، وزيادة الإنتاجية، والمساهمة بالعمليات الإدارية، والمساهمة بالأعمال الاستشارية المتعلقة بالاستراتيجيات والخطط القومية (زين العابدين، 2009).
7. تنمية قدرات الأعضاء من خلال تطوير برامج التعليم والتدريب وإنشاء مراكز التدريب، بالإضافة لعقد المؤتمرات والندوات، وتطوير الجمعيات، والبحوث العلمية، والحرص على رفع الكفاءة الإنتاجية للأعضاء (درة وعليان وحداد 2006).

وبعد تحقيق تلك الأهداف فإن النقابات ستحقق أمنا اقتصاديا واجتماعيا شاملا عبر تحريك عجلة الاقتصاد وتأمين الأعضاء بصناديق عدة، والدفاع عن حقوقهم (رضوان، 2011)، ويساعد النقابة في تحقيق ذلك الأمن أن تتمتع باستقلال مؤسسي، ويعتبر الاستقلال المالي جزءا كبيرا من الاستقلال المؤسسي العام، وإن استقلالية أي مؤسسة تمنحها حرية العمل واتخاذ القرارات دون معوقات أو معرقلات من مختلف الجهات، لتتسم العملية بالمرونة وعدم التبعية، والنقابات المهنية الأردنية تختلف في درجة الاستقلال المؤسسي والذي يؤدي بدوره لاختلاف فعاليتها (حمايل، 2000).

ولعل الاستقلال المالي أهم ما يؤثر على أداء النقابات، كون تحسين الأوضاع المادية والمعيشية هو السبب الرئيس لانضمام الأعضاء لها. وبشكل عام فإن النقابات المهنية تتشابه في مصادرها المالية والتي تتكون من:

1. رسوم التسجيل لعضوية النقابة.
2. الاشتراكات السنوية، حيث يقتطع من راتب الموظف مبلغا محددا كل سنة.

3. التبرعات والهبات، والتي قد تكون داخلية من الأعضاء أنفسهم أو من منظمات وجهات داخلية أخرى، وأما بالنسبة للهبات الخارجية فقد وضعت قوانين للنقابات المهنية تقيد عملية الدعم المالي الخارجي، إذ لا يجوز للمجلس النقابي قبول أي هبة مادية من أي طرف خارجي دون موافقة مجلس الوزراء المسبق استنادا للمادة (3/16) من الدستور والتي تنص على " ينظم القانون طريقة تأليف الجمعيات والأحزاب السياسية ومراقبة مواردها".

4. استثمارات أموال النقابة في مشاريع عدة، كالاستثمار في الإسكانات والأراضي، والاستثمار في التجارة والمجال السياحي.

نقابة المعلمين الأردنيين:

هي نقابة مهنية منتخبة، ذات استقلال مالي وإداري، تمثل كافة معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم الأردنية، وكذلك المنتسبين من القطاع الخاص انتسابا ذاتيا وطوعيا، وقد أنشئت بموجب قانون رقم (14) لسنة 2011، والذي تنص مادته الثالثة على ما يلي: " تؤسس في المملكة نقابة تسمى " نقابة المعلمين الأردنيين" تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري، ولها بهذه الصفة القيام بجميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها، بما في ذلك تملك الأموال المنقولة، وغير المنقولة وإبرام العقود والاستثمار، ولها حق التقاضي، وأن تنيب عنها أي محام توكله لهذه الغاية" (وزارة التربية والتعليم، 2014).

وقد أنشئت نقابة المعلمين الأردنيين بهدف الارتقاء بالقطاع التعليمي وتنظيم مهنة التعليم وتطويرها، مع المحافظة على حقوق المعلم والدفاع عنها بكافة الوسائل المشروعة والممكنة، وإفساح الطريق لمساهمة المعلم في عملية صنع القرار وصياغة ملامح مهنته المستقبلية. ويقدر عدد المنتسبين لنقابة المعلمين الأردنيين نحو (140000) معلم ومعلمة (نقابة المعلمين

الأردنيين، 2014). وقد عرف قانون نقابة المعلمين الأردنيين في مادته الثانية أن المعلم هو كل من يتولى التعليم أو أي خدمة تربوية متخصصة في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة تخضع لإشراف الوزارة وحاصل منها على إجازة تعليم سارية المفعول" (وزارة التربية والتعليم، 2014، ص1). وتتكون الهيئة المركزية من (313) عضواً ممثلين للهيئة العامة، وتتوزع فروع نقابة المعلمين على محافظات المملكة (إربد، جرش، عجلون، المفرق، عمان، الزرقاء، الطفيلة، البلقاء، مادبا، معان، الكرك، العقبة) (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

التطور التاريخي لنقابة المعلمين الأردنيين

إن تأسيس نقابة للمعلمين الأردنيين جاء استجابة لنداء الواقع التعليمي وحاجته الماسة للنهوض والارتقاء، وذلك على إثر الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عانى منها الأردن في الفترة المنصرمة، وإن مهمة النهوض بالقطاع التعليمي يتطلب تمكين المعلم ومنحه حقوقه المشروعة التي تعيد له الهيبة. حيث لم يحظ المعلمون بجهة رسمية تتبنى قضاياهم، وترعى شؤونهم، وتدافع عن حقوقهم، وكما يلاحظ أن مكانة المعلم الأردني تراجعت في الآونة الأخيرة، وتدنت قيمته كمربٍ؛ نتيجة للتغيرات التي مست البنية الاجتماعية، مما دفع المعلمين للتفكير في مخرج لأزمتهم، فكان الحل أن يشارك المعلم مشاركة حقيقية في تطوير شؤون مهنته بصفته الأكثر إدراكا لواقع التعليم المتراجع (المصري، 2014).

لقد سعى المعلمون جاهدين لإيجاد نقابة ترعى شؤونهم، وتنظم مهنتهم، وتطالب بحقوقهم، لتبدأ رحلتهم السلمية والمستمرة في مطالباتهم بدءا من خمسينيات العقد الماضي لغاية عام 2011، حيث تم تحقيق مرادهم وأصبح لهم نقابة، لتبدأ من جديد رحلة الإصلاح المضنية

والطويلة لما راكمته السنين من قضايا المعلمين العالقة، وأحوالهم المادية المتدنية (المصري، 2014). وفيما يأتي عرض لمراحل نضالها عبر التاريخ (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014):

تأسست أول نقابة للمعلمين الأردنيين منذ مطلع خمسينيات القرن الماضي، حيث سجل اليوم العاشر من شهر نيسان عام 1955 تاريخا لتكوين أول نقابة للمعلمين، ولكن سرعان ما شملها قرار حل الأحزاب السياسية وحظر نشاطها وذلك في عام 1956 (القيمري، 1982). لم يدم قرار الحل طويلا حتى أعيد تشكيل نقابات مهنية عديدة، ولم تكن نقابة المعلمين من ضمنها. وبقي المعلمون بعد تلك الفترة دون جهة تحمي حقوقهم وتنظم مهنتهم (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

ويؤكد البرق (2012) أن رئيس الوزراء أصدر في يوم 14 كانون الثاني 1956 بلاغاً يعلن فيه أن نقابات الموظفين غير مشروعة بناء على قرار الديوان الخاص بتفسير القوانين رقم (27) الصادر بتاريخ (1955/12/17)، استناداً إلى ذلك القانون الذي يعتبر " لفظ العامل" لا يشمل موظفي الحكومة، ولا يعتبرهم مشمولين بأحكام قانون نقابة العمال لسنة 1953م.

وبعد تلك الفترة استمرت حركة النضال والتي تمثلت في محاولة إحياء نقابة المعلمين بعد انتهاء الأوضاع السياسية الاستثنائية بعد عام 1967، وتجددت المطالبة بحقهم في إنشاء نقابة لهم في نهاية السبعينيات، حين أنشئت لجان تحضيرية عام 1978، حددت أهدافها للمطالبة بالتنظيم النقابي باعتباره أداتهم الوحيدة لتحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية والتربوية، فقامت الحكومة بإصدار قانون رسمي يقضي بأن المعلم موظف رسمي، ولا يحق لهم تشكيل أي إطار نقابي. وفي عام 1983 رفع المعلمون مطالبهم للمجلس الوطني الاستشاري. ردت عليهم الوزارة بالرفض عام 1984 واستعاضت عن مطالبهم باقتراح تشكيل روابط للمعلمين معللة رفضها

باجتهاد سياسي يرى أن الظروف الراهنة تحول بين الحكومة والموافقة على إنشاء هذه النقابة للمصلحة العامة والأمن (البرق، 2012؛ نقابة المعلمين، 2014).

وبعد مرحلة الإنفتاح السياسي عام 1989 عادت مطالب المعلمين لإنشاء نقابة لهم، وكانت النتيجة أن نجحوا في الحصول على دعم مجلس النواب الحادي عشر الذي ألزم الحكومة بوضع مشروع قانون لنقابة المعلمين الأردنيين، وقد تم السير بإجراءاته لوضعه كتشريع موضع التنفيذ وبموافقة المجلس العالي لتفسير الدستور الذي أجاز دستورية قانون تأسيس نقابة للمعلمين الأردنيين عام 1993، ولكن سرعان ما تم إيقاف القانون من قبل رئيس الحكومة آنذاك. ودخلت الحركة النضالية بعد ذلك في مرحلة سبات استمرت عشرين عاما، حيث افتتح عدة نوادٍ للمعلمين في عام 1990 في عدة مناطق في المملكة، ظلت محدودة الأهداف والإنجازات، ولم يمثل تطلعاتهم أو ينقل لهم مطالبهم (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

وفي الثلث الأول من عام 2010 بدأت تتشكل النواة الأولى لنقابة المعلمين الأردنيين، حيث اجتمع عدد بسيط من المعلمين في نادي المعلمين في عمان؛ لبحث شؤونهم وما ستؤول إليه، ليجدوا استجابة إيجابية من المعلمين في مختلف المناطق، فأخذ هدفهم بالنمو شيئا فشيئا حتى رأوا أن بريق أمل في نقابة لهم يلوح في الأفق. فبدأت رحلة كر وفر بين المعلمين والحكومة تمثلت باعتصامات ومسيرات، وتهديدات واعتذارات، وبدأ تواصل النشطاء عبر المملكة، وسمي حراكهم بـ "حراك المعلمين". بدأ هذا الحراك بالتحول إلى نمط مؤسسي، حيث زادت الاتصالات والاجتماعات لاستحداث لجان جديدة، حتى بلغ عدد الحراكات (42) حراكا، اجتمعوا فيها على كلمة واحدة، وهي ضرورة إنشاء نقابة لهم، وشكل منهم لجنة مركزية تعنى بشؤون الحراكات، ولجنة حوار تعني بمحاورة الجهات الرسمية وجهات الإعلام (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

وقد اعتمد المفاوضون سياسة الحوار مع الحكومات المتعاقبة، حتى كان ذلك اللقاء مع وزير التربية والتعليم خالد الكركي بتاريخ (2010/10/17) الذي أبدى تعاطفه مع مطلبهم ولكنه برر وجود عقبة دستورية لا يتم تجاوزها إلا بعرضها على مجلس النواب، وقد تم نقل القضية لهم. انتظر المعلمون الانتخابات النيابية ليحاولوا محاولاتهم الأخيرة في تحقيق مطالبهم، حيث فاز مرشحون معلمون اشترطوا تشكيل نقابة معلمين مقابل منحهم الثقة للحكومة، وقوبل طلبهم بالرفض التام (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

استقالت الحكومة التي رفضت مطالبهم، وجاءت حكومة معروف البخيت مضمنا في خطابه لمجلس النواب ثقته بضرورة إنشاء نقابة للمعلمين، وتحسين ظروفهم، وأوعز للمجلس الأعلى لتفسير الدستور بسرعة لتجاوز ذلك المانع الدستوري. وقد تم فعلا اجتماع المجلس وإجازة إقامة نقابة للمعلمين استنادا للمادة 16 من الدستور. ليمر بعد ذلك بالإجراءات اللازمة حتى صدر قانون نقابة المعلمين الأردنيين ونشر في الجريدة الرسمية بإرادة ملكية وذلك في اليوم الخامس عشر من شهر سبتمبر من العام 2011 (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

وتتنوع المهام والواجبات المناطة بالنقابات بشكل عام، فهي تسعى لتنظيم المهن وتطويرها، وتطوير جودة حياة العضو من حيث المستوى الاجتماعي والتعليمي والمادي للمعلم، ولا شك أن ذلك يتطلب مبالغ مالية كبيرة، ولذلك فإن تنويع المصادر المالية أمر ضروري، حتى تصل النقابات لمرحلة الاعتماد الكلي على تمويلها الخاص. وبالنسبة لنقابة المعلمين الأردنيين فإن مصادرها المالية هي: (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

1. رسوم الانتساب للنقابة حيث يستوفى من المعلم الذي يقبل لأول مرة رسم مقداره (3) دنانير، ويستوفى ما مقداره (3) دنانير أردنية لمن يطلب إعادة الانتساب للنقابة.

2. استيفاء رسم مقداره (21) ديناراً أردنياً من كل معلم منتسب للنقابة.

3. الهبات التبرعات التي تتم الموافقة عليها من قبل مجلس الوزارة إذا كانت هبات خارجية.

4. ما يعود للنقابة من استثمارات أموال النقابة والأنشطة المختلفة التي تقوم بها.

وبشكل خاص فقد أشار الشرفات (2012) إلى أن نقابة المعلمين الأردنيين تهدف لتحقيق ما يأتي:

1. عملية إصلاح شاملة للقطاع التعليمي والاهتمام بالمخرجات النوعية.

2. الارتقاء بالمستوى المعرفي والأكاديمي والاجتماعي والمهني للمعلمين، وتحسين أدائهم بشتى الطرق الممكنة، وذلك عن طريق المشاركة في عملية التخطيط، والتدريب والتحفيز، وتشجيع المبادرات للإبداع والابتكار والبحث العلمي بين المعلمين.

3. حماية حقوق المعلمين ومكتسباتهم، والحفاظ على أخلاقيات المهنة وهيبة المعلمين، والسعي لتأمين الحياة الكريمة لعائلات المعلمين في حالات العجز والوفاة.

4. تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والاقتصادية والاجتماعية بما يكفل للمعلم العيش برضا عن نفسه وعن نقابته.

5. العدالة في توزيع المنح والبعثات والترفيعات التعليمية والقروض الإستثمارية وغيرها لمستحقيها، وتحقيق العدالة في عملية التقييم وتفعيل الرقابة أثناء اختيار الوظائف الإدارية.

6. تفعيل عمليات التواصل الفعال مع الجهات ذات العلاقة بالقطاع التربوي من وزارة التربية والتعليم إلى الجهات الرسمية والمؤسسات المهنية والهيئات الوطنية والعربية، وبحث شؤون المهنة معهم.

7. بناء علاقات مهنية مع النقابات المحلية والعالمية بما يخدم أهداف النقابة وأعضاءها.

8. الحرص على تطبيق ما ورد في الإتفاقيات الدولية الخاصة بالحريات والحقوق النقابية المدنية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، لتطوير التشريعات والأنظمة بمهنة التعليم.

9. استثمار أموال النقابة وإنمائها، لزيادة سقف الخدمات مستقبلا.

وتنتهج النقابة في سبيل تحقيق تلك الأهداف اللجوء لأساليب مشروعة، والمحافظة على مصلحة الطالب وعدم الاضرار بالعملية التربوية، كما تلتزم بتشريعات وزارة التربية والتعليم ونظام الخدمة المدنية وغيرها، وتبتعد عن ممارسة أنشطة حزبية وسياسية (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

الهيكل التنظيمي لنقابة المعلمين الأردنيين:

يمثل الهيكل التنظيمي للمنظمات عامة جميع الأنشطة والمهام الموزعة بين أعضاء التنظيم بهدف التنسيق والإشراف على تحقيق أهداف المنظمة، ومساعدة هؤلاء الأعضاء على فهم العلاقة في منظمتهم وتحديد اتجاهات العلاقة بينهم (حريم، 2006)، ويمثل الشكل (1) توزيع العلاقات في نقابة المعلمين الأردنيين.

يقوم أعضاء نقابة المعلمين الأردنيين في كل محافظة (الهيئة العامة) بانتخاب اثني عشر عضوا لهيئة فرعهم النقابي، يخصص لكل مديرية عضوا نقابيا لمتابعة شؤون المعلمين التابعين لها، ويمثل جميع الأعضاء المنتخبين في كافة الفروع أعضاء الهيئة المركزية. ويشترط في الناخبين أن لا تقل خدمتهم عن 5 سنوات تعليمية، ويقوم أعضاء الهيئة العامة بانتخاب رئيسا ونائبا للرئيس وأمينا للسر وأمينا للصندوق. وتقوم هيئة الفرع بإدارة شؤون الفرع الإدارية والمالية، ودراسة ما يحال إليها من قرارات المجلس النقابي مع إبداء المقترحات اللازمة، ثم تقوم بدعوة أعضاء الهيئة العامة لتنفيذ القرارات، وتقوم بإيداع الأموال المخصصة للنقابة في البنك المعتمد.

ويقوم أعضاء الهيئة المركزية بانتخاب نقيب المعلمين الأردنيين ونائبه وثلاثة عشر عضوا لإدارة شؤون النقابة، كما يقومون بمناقشة أعمال المجلس النقابي السنوي، وإقرار مشروع الموازنة السنوي في النقابة وتصديق بياناتها، واقتراح تعديلات لقانون النقابة والأنظمة التي يقترحها أعضاء المجلس.

يحصل النقيب على أعلى أغلبية أصوات أعضاء الهيئة المركزية، ويتم اختيار 13 عضوا والذين حصلوا على أغلبية الأصوات بعد اختيار النقيب. يقوم هذا المجلس بمهام عديدة منها:

1. إعداد مشروع الموازنة السنوية وبياناتها المالية وعرضها الهيئة المركزية لإقرارها.
2. الإشراف على هيئات الفروع ومتابعتها.
3. مراجعة طلبات الانتساب واتخاذ القرارات اللازمة بها.
4. استثمار أموال النقابة وإدارة شؤونها المالية.
5. التعاون مع النقابات المحلية والعالمية والتعاون معهم بما يفيد القطاع التعليمي.
6. تعيين موظفي النقابة وتنظيم شؤونهم.
7. اقتراح تعديل القوانين وعرضها على الهيئة المركزية للنظر فيها.
8. تشكيل اللجان الضرورية وتحديد صلاحياتها وتوزيع المهام المناطة بها بهدف تسهيل عمل النقابة، وتتمثل هذه اللجان في (21) لجنة كما يأتي:

اللجنة الإعلامية، واللجنة الثقافية والاجتماعية، ولجنة التعليم الخاص، ولجنة قضايا المعلمين والمتابعات، واللجنة المشتركة، ولجنة إعداد الخطط ، ولجنة الجرد، ولجنة المشتريات، واللجنة القانونية، ولجنة العلاقات والتواصل، ولجنة العلاقات العامة، ولجنة شؤون الموظفين، ولجنة الصناديق، ولجنة القرض الحسن، ولجنة الأزمات، واللجنة المالية، ولجنة العضوية و الانتساب،

ولجنة التدريب وشؤون التعليم، ولجنة شؤون الفروع، ولجنة التأمين الصحي، ولجنة المبنى(نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

ويشير خصاونة وبكر (2003) إلى إن الانتساب لنقابة المعلمين إلزامي للمعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، ويشترط في المتقدم للانتساب لنقابة المعلمين أن تتوفر فيه الشروط الآتية:

1. أن يكون أردني الجنسية.
2. أن يكون حاصلا على مؤهل العلمي بحده الأدنى دبلوم كلية المجتمع.
3. أن لايكون محكوما بجريمة أخلاقية.
4. أن لا يمتهن ما لا يتناسب وشرف مهنة التربية والتعليم وكرامتها.
5. أن يكون حاصلا على شهادة مزاولة المهنة.
6. أن لا يكون منتسبا لأي نقابة أخرى.

وتبدأ إجراءات الانتساب للنقابة بتقديم طلب الانتساب على نموذج معد خصيصا لهذه الغاية لفرع النقابة الخاص بالمتقدم، مستوفيا للشروط، ومرفقا بالوثائق والمستندات والرسوم المقررة. ويقبل الطلب ما لم يصدر قرارا برفضه خلال (30) يوما من تاريخ تقديمه. ثم يبلغ المجلس قرار قبوله للجهات المعنية حتى تعلن عنه في مركز النقابة وهيئة الفرع المعنية، ليؤدي قسم المهنة، ويصبح عضوا في نقابة المعلمين الأردنيين (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

وأما من رفضت عضويته فيحق له الإعتراض لدى محكمة العدل العليا، وغالبا فإن نقابة المعلمين ترفض عضوية المتقدم لأول مرة أو تلغي عضوية من قبل لعدة أسباب أولها: إذا فقد

أحد شروط الانتساب، ثانيها إذا تخلف عن أداء قسم المهنة أو دفع مستلزماته المالية. ويمكن للمعلم إعادة طلب الانتساب للنقابة بعد زوال هذه الأسباب (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

يلاحظ من دراسة الهيكل التنظيمي وتوزيع المهام النقابية أنها تسعى لبناء علاقة ديمقراطية مع الأعضاء ككل؛ حيث تتيح النقابة فرصة العضوية للجميع، كما أنها بعلاقتها مع الأعضاء تحفظ حقوقها كنقابة وحقوق العضو كمعلم (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014).

وأما بالنسبة لعلاقتها مع وزارة التربية والتعليم فإن نقابة المعلمين الأردنيين تحرص على بناء علاقة طيبة معها، ومشاركتها عملية النهوض بالعملية التعليمية عبر عدة نقاط وردت في النظام الإداري لنقابة المعلمين الأردنيين (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014)، والتي تم صياغتها بثلاثة عشر مادة بدءا بالمادة رقم (55)، تم اختصارها كالآتي:

1. علاقة النقابة بوزارة التربية والتعليم علاقة قائمة على التكامل والتشاركية لما يصب بمصلحة القطاع التربوي، حيث تشترك معها بكافة شؤون المهنة.

2. يحق لمجلس النقابة أن يتقدم للوزارة باقتراحاته بما يتعلق بالأنظمة التربوية.

3. يحق للنقابة المشاركة بعضوية المجالس والهيئات واللجان والصناديق على مستوى الوزارة ومديرياتها، كما يحق لهم مشاركة وفود الوزارة في المؤتمرات والدورات المحلية والعالمية المدعوة لها.

4. تقوم الوزارة بإرسال نسخة لخطابتها المعنية بتنظيم شؤون المهنة، وتلتزم بإخطارها في حالات التعيين، والنقل الخارجي، والإنتداب، والإعارة، والإجازة بدون راتب، والإستيداع، والإستقالة، وإنهاء الخدمة، وفقدان الوظيفة، والتقاعد، والوفاة.

5. يحق للنقابة أن تتواصل مع أعضائها في الميدان التربوي، وبمساعدة من الوزارة حيث تقدم التسهيلات لتبليغ مراسلات النقابة لهم.

6. في حال تعرض الطرفين حول قضية تتعلق بالأعضاء، يرفع الملف لمجلس النقابة لحل الإشكال بالتعاون مع الوزارة وبحضور مندوب عن الفرع المعني.

7. تتعاون الوزارة في تحصيل المستحقات المالية للنقابة على الأعضاء في حالة المعلم المعار والمعلم المنتدب، والمعلم المجاز بدون راتب، والمعلم على رأس عمله.

الخدمات التي تقدمها نقابة المعلمين الأردنيين لأعضائها:

تقدم نقابة المعلمين الأردنيين مجموعة من الخدمات تتمثل في (نقابة المعلمين الأردنيين، 2014):

1. بعثات الحج والعمرة، حيث تسير نقابة المعلمين الأردنيين قوافل خاصة بالمعلمين، وقد تم تسيير ثلاث رحلات حج منذ تأسيس النقابة إلى الآن، وتوفر النقابة قروضا حسنة بقيمة 1000 دينار للحجاج من خلال الإتفاقية الموقعة بينها وبين البنك الإسلامي الأردني ليتم سداده خلال سنتين. ويتم اختيار المعلمين عبر إجراء قرعة علنية للمتقدمين، حيث يحق لكل معلم ومعلمة تنطبق عليهم شروطا معية فرصة الإلتحاق بقوافل الحج السنوية.

2. تقديم خدمات مالية بالاتفاق مع البنك الإسلامي الأردني، حيث يقدم البنك قروضا حسنة للتعليم، والزواج، وقروضا للبناء والأراضي والسكن والأثاث والسيارات على نظام المرابحة، وقد بلغ عدد المستفيدين من هذه الخدمة (17290) منتسباً، وقيمة التمويلات تقدر بـ (162,751,144) ديناراً.

3. تقديم خدمات صحية بالتنسيق الكامل مع شركة غلوب ميد للتأمين الصحي، حيث تحرص نقابة المعلمين الأردنيين على مبدأ تحقيق النفع العام للمشتركين وذويهم، وتزويدهم بخدمات صحية أفضل بتكلفة أقل، ويتم جمع مبالغ الاشتراكات المحصلة في صندوق واحد، لكي يتم توظيفها في علاج المنتفعين ضمن ما تنص عليه تعليمات الصندوق.

4. تقديم خدمات الاتصالات والإنترنت، بالتعاون مع شركة أمنية للإتصالات.

5. تقديم خدمات تعليمية متمثلة بالدورات التعليمية.

6. تقديم خدمات تجارية بالإتفاق مع مختلف الجهات التجارية لتوفير عروضا مجزية للمعلمين.

ومن خلال ما تقدم تلاحظ الباحثة أن مجموعة الخدمات التي قدمتها نقابة المعلمين قد لاقت أصداءً كبيرة لدى المعلمين، كما لمست حاجتهم لخدمات أخرى تسعى في تنميتهم في مختلف المجالات.

ثانيا: الدراسات السابقة

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بهذا الموضوع، والتي لها علاقة من بعيد أو قريب، حيث تم ترتيبها وفق التسلسل الزمني، وفيما يلي عرضٌ لهذه الدراسات:

أجرى روز وغالوب (Rose & Gallup, 1998) دراسة هدفت تقييم فاعلية المدارس الحكومية في الولايات المتحدة الأمريكية في عدة مجالات، وأثر نقابة المعلمين في ذلك، واستخدام هذه المعلومات كتغذية راجعة لأصحاب القرار. واستخدم المنهج الوصفي في الدراسة. واستخدمت المقابلات التلفونية كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (1151) فرداً تزيد أعمارهم عن (18) عاما، تم اختيارهم عشوائيا، وتم الاتصال بهم في الأوقات المسائية. عكست النتائج ردودا إيجابية اتجاه نقابة المعلمين مقارنة بالدراسة التي أجريت لنفس الباحث عام (1976)، حيث اعتقد (27%) من العينة أن نقابات المعلمين حسنت نوعية التعليم، و(26%) يعتقدون أن نقابات المعلمين لها تأثيرا سلبيا على نوعية التعليم، و(37%) يعتقدون بأن النقابات ليس لها أي تأثير على نوعية التعليم. ولوحظ في النتائج أيضا أن وجود رضا عام عن نوعية التعليم مقارنة بما سبق، وقد أبدى أصحاب المهن اليدوية وأصحاب البشرة السمراء والذين تتراوح أعمارهم بين (18–29) استجابة في الردود أكثر من غيرهم.

وقامت كريستين (Christine, 2000) بإجراء دراسة في مدينة نيويورك هدفت لمعرفة تصورات المعلمين حول دور نقابتهم في عملهم وماذا يتوقعون منها في المستقبل، ومعرفة العوامل التي أثرت في تشكيل تصوراتهم، ومعرفة تصوراتهم حول تطوير أداء نقابة المعلمين. واستخدمت المنهج النوعي في دراستها. واستخدمت المقابلات الهاتفية كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (288) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بشكل مقصود من (14) مدرسة. وأظهرت النتائج

اختلاف وجهات النظر بين المعلمين، فالبعض ينظرون لنقابتهم على أنها مصدرا هاما لحمايتهم وشعورهم بالقوة، وكانت نظرتهم المختصرة بأنها داعمة وقوية ومؤثرة، خاصة عندما يتعرض المعلم للظلم في عمله، والبعض الآخر يرون أن نقابة المعلمين بيروقراطية، تعكس أسوأ صفات الإدارات، وكانت نظرتهم المختصرة لها على أنها سياسية، بيروقراطية، عدائية، تهتم بحل مشاكل المعلمين وتتغاضى عن جودة التعليم.

وقامت جونز (Jones, 2001) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة تصورات المعلمين في المدارس الثانوية في منطقة ريفيرينا نيو ساوث ويلز باستراليا حول مهنتهم في ظل قرارات النزاع الصناعي (قرارات مايو 2001 لمنع وحل النزاعات لإدارة العلاقات في العمل بهدف تحسين فعالية المنظمات)، ومعرفة أثر هذه القرارات في حياتهم المهنية، ودور نقابات المعلمين وخدماتها خلال هذه الفترة بالذات. واستخدمت الدراسة المنهج النوعي في تحليل البيانات. كما استخدمت المقابلة الشخصية المتعمقة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (3) معلمين ذكور بالأعمار (25 و32 و60) عام و بخبرة (4، 13، 41) عام، بهدف التعمق في معرفة التفاصيل المعقدة للمشاعر وعمليات التفكير التي يصعب على البحث الكمي قياسها. أظهرت نتائج الدراسة عدم رضا المعلمين عن مهنتهم حيث تعقدت مهنتهم، وزادت مستويات المساءلة الإدارية، وأظهرت أيضا عدم رضاهم عن دور النقابة في معالجة قضيتهم، وقد أثر ذلك كله على تصوراتهم حول مهنتهم.

وقام فاركاس وجونسن ودوفيت وموبي وفين (Farkas, Johnson, Duffett, Moye &Vine, 2003) بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة كيف ينظر المعلمون إلى إنجازات نقابتهم في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم فيها المنهج المسحي. ولغرض جمع البيانات تم استخدام إستبانة صممت من مؤسسة الأجندة العامة (Public Agenda)، وزعت الكترونيا على (5000)

معلم ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية، تم اختيارهم عشوائيا، وقسموا إلى معلمين ذوي خبرة أقل من (5) سنوات، ومعلمين ذوي خبرة أكثر من (20) سنة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين يحبون وظائفهم ويشعرون بالثقة في تعليم طلابهم، في حين بينت الدراسة أن معظم المعلمين الخبراء يشعرون بالضعف بالرغم من تميزهم؛ لشعورهم بالخوف من السياسة التعليمية والمحسوبية، ثم لشعورهم بالخوف المرتبط بالأجور المتعلقة بأداء الطلبة في الاختبارات، ويرون أن من الظلم محاسبة المعلمين حول التحصيل العلمي للطلبة؛ لوجود مؤثرات تخرج عن سيطرتهم.

كما قام درة وعليان وحداد (2006) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد الدور الحقيقي الذي تقوم به النقابات والجمعيات المهنية الأردنية لتنمية الموارد البشرية، وتحديد جوانب القوة والضعف في تنفيذ هذه المهام للإرتقاء بالنمو المهني للأعضاء. واستخدم المنهج المسحي في الدراسة. وتم بناء إستبانة مطولة لغرض جمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (60) نقابة وجمعية مهنية أردنية. وأظهرت النتائج أن نسبة الأعضاء الفاعلين المسددين للرسوم لا تتجاوز (60%)، وتدني مشاركة المرأة في العمل النقابي بنسبة لا تتجاوز (10%)، وتوفر رغبة لدى النقابات لتنمية الموارد البشرية لأعضائها.

في حين أجرى البطمة وآخرون (2007) دراسة هدفت لمعرفة واقع النقابات العمالية في الضفة الغربية وقطاع غزة من حيث أداؤها للدور المناط بها وتمثيلها للعمال، وتقديم الخدمات لهم، وتحصيل حقوقهم، وتحديد سبل تفعيل دور الحركة النقابية في صياغة السياسات الوطنية التنموية. وقد تم استخدام المنهج الوصفي في تحليل النتائج. وتم استخدام استمارة الأسئلة المفتوحة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من اتحاد نقابات عمال فلسطين

بمستوياته المختلفة، ونقاباته في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة (12 نقابة)، بالإضافة إلى كل من اتحاد عمال فلسطين، وعدد من نقابات اتحاد النقابات المستقلة، واتحاد النقابات المهنية، واتحاد النقابات الإسلامية. وأظهرت النتائج أن للحركة النقابية دوراً أساسياً في تقديم بعض الخدمات للعمال، ومتابعة قضاياهم، ولكنها تعاني من صعوبات تحد من قدرتها على أداء دور أكثر فاعلية، كما كشفت النتائج عدم وجود قانون تنظيم للنقابات ينظم عملها، ما يؤثر على نسبة انضمام العمال للنقابة، وبالتالي إضعاف قدرتها بشكل عام.

وقام لوفنهيم (Lovenheim, 2009) بإجراء دراسة هدفت إلى تقدير درجة مساهمة ما توفره نقابة المعلمين للمناطق التعليمية في إنتاجية التعليم لكل من ولاية آيوا وإنديانا ومينيسوتا. واستخدم فيها المنهج المسحي لتحليل البيانات. والإستبانة لغرض جمع البيانات، حيث وزعت على موظفي المناطق التعليمية من المعلمين والمديرين والعاملين، بالتزامن مع الانتخابات النقابية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه ليس لنقابة المعلمين أي تأثير على أجرة المعلم أو حتى على نفقات المناطق التعليمية على الطلبة، كما أنها لاتؤثر على نسبة التسرب من المدارس، إلا أنها تؤثر على نسبة توظيف المعلمين بنسبة (5- 10%) من خلال تقليل نصاب المعلم وزيادة عدد الملتحقين بالمناطق التعليمية.

وأجرى العرقان (2010) دراسة هدفت إلى معرفة مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث الدولية بغزة. وقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي. واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (370) موظفاً. وأظهرت النتائج وجود رضا عام بدرجة متوسطة من قبل العاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة حول كل من: قوانين وأنظمة العمل النقابي، والتمثيل النسبي للقطاعات في النقابة، وانجازات النقابة، ومشاركة النقابة في اتخاذ

القرارات إلا أن الرضا عن حرص الإدارة العليا على المشاركة بمعظم الخطط التطويرية للمنظمة جاء بدرجة ضعيفة. كما بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي تعزى لكل من الجنس لصالح الإناث، وللمستوى التعليمي جاءت لصالح الفئة العليا، مع عدم وجود فروق تعزى للخبرة. كما أظهرت النتائج أن العمل النقابي ضروري جدا لما له من دور فاعل في زيادة رفاهية الموظفين في وكالة الغوث، كما أن قوانين العمل النقابي تفسح المجال لتحسين الجودة الإنتاجية في المؤسسة، وكشفت أيضا عن ثقة العاملين بالقطاعات الممثلة للعمل النقابي، حيث تتعامل النقابة بشفافية في طرحها للأمور الخاصة بالعاملين وتلعب دورا فاعلاً في الدفاع عن حقوق العاملين .

كما قام بريسون وكابيلاري ولوكيفورا (Bryson, Cappellari & Lucifora, 2010) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر التفاعل بين عضوية النقابة الفردية وتغطية المفاوضة الجماعية في تفسير الصلة بين عضوية النقابة والرضا الوظيفي في بريطانيا. وذلك باستخدام المنهج المسحي، ولغرض جمع البيانات استخدمت الإستبانة مع الموظفين، والمقابلة مع مديريهم. وتكونت عينة الدراسة من(13473) موظفاً وموظفة (9410) عضو نقابي و (4063) عضو غير نقابي. وكشفت النتائج وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وعضوية النقابة تعتمد على مدى قدرة النقابة على المفاوضة الجماعية، بالرغم من أن المعالجة الإحصائية بينت رضا الموظفين الأعضاء بنسبة تتراوح بين (57% و 60%) مقارنة بغير الأعضاء، وقد عزى الباحثون ذلك إلى متغيرات أخرى.

وقام المقداد (2012) بإجراء دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية عمل النقابات الأردنية من خلال قياس قدرتها المؤسسية البشرية والمادية والتكنولوجية والإدارية، مع تأثير مختلف الجوانب

السياسية والتشريعية والثقافية على أنشطة النقابة، كما هدفت إلى توضيح المعايير التي تستند إليها النقابات ومستلزمات النهوض اللازمة لتفعيل أدوارها بشكل عام. واستخدم المنهج الوصفي المسحي في تحليل النتائج. واستخدم الباحث إستبانة أعدتها الشبكة العربية للمنظمات الأهلية لغرض جمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (771) عضوا من أعضاء النقابات المهنية والعمالية الأردنية والبالغة (31) نقابة، تم اختيارهم عشوائيا. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين القدرات المؤسسية للنقابات في الأردن والظروف العامة التي تعيشها وبين فاعلية دورها في تحقيق أهدافها، خاصة عند النقابات العمالية مقارنة بالمهنية.

وقد أجرى وينكلير وسكول وزيهانديلار (Winkler & Scull & Zeehadelaar, 2012) دراسة هدفت لمقارنة قوة نقابات المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية، وتحديد مصادر قوة نقابات المعلمين (مدخلات)، ومعرفة كيفية ممارسة النقابات لعملها (العمليات)، ومعرفة ما يدل على نجاحهم في تحقيق أهدافهم (المخرجات). واستخدم الباحثون المنهج الوصفي لغرض تحليل البيانات. وتم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن نقابات المعلمين في الولايات الشمالية كانت الأقوى وتحديدا ولايتي كاليفورنيا نيوجيرسي، في حين كانت نقابات المعلمين في الولايات الجنوبية ضعيفة وتحديدا في ولايتي لويزيانا وأريزونا.

وأجرى أوين وتشارمان (Charman& Owen, 2013) دراسة هدفت الكشف عن العلاقة بين عضوية النقابات والرضا عن الحياة. استخدم فيها المنهج المسحي. واستخدمت فيها مسوحات عالمية، تمحورت حول سؤال واحد " ما مدى رضاك عن حياتك ككل في هذه الأيام؟". وتكونت عينة الدراسة من (57000) فرد كان من بينهم 75% عضو نقابي، من 49 دولة قسمت لدول نامية ودول متقدمة، وأظهرت النتائج عدم وجود أثر لعضوية النقابات على الرضا عن الحياة في البلدان مرتفعة الدخل، في حين ترتبط العضوية بدرجات رضا عالية في البلدان منخفضة الدخل،

وتشير الدراسة إلى أن النقابات في البلدان النامية لها فوائد ساهمت في زيادة جودة الحياة غير تحسين الأجور، كالأمن الوظيفي، ووظروف العمل، والحوافز.

وقام دافيس (Davis, 2013) بدراسة هدفت إلى دراسة علاقة مدى الالتزام النقابي بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع العام في ولاية كنساس، متضمنا ثلاث فرضيات لإستكشاف العلاقات المباشرة وغير المباشرة. واعتمد في تحليل البيانات على المنهج المسحي. واستخدمت الإستبانة لغرض جمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (602) موظف، استجاب منهم (329) موظف. ودلت نتيجة الدراسة على وجود علاقة ايجابية بين الإلتزام النقابي والرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات:

يلاحظ أن الدراسات العربية ركزت على النقابات العمالية والمهنية، وفاعلية دورها في التنمية، ومستلزمات النهوض بهذا الدور، كدراسة درة وعليان وحداد (2006)، ودراسة البطمة وآخرون (2007)، ودراسة العرقان (2010)، ودراسة بريسون وكابيلاري ولوكيفورا (Bryson, Cappellari & Lucifora, 2010)، ودراسة المقداد (2012). وأما الدراسات الأجنبية فقد تناولت علاقة نقابة المعلمين بالرضا الوظيفي للمعلمين كدراسة دافيس (Davis, 2013)، ومن جهة أخرى، تناولت بعض الدراسات علاقة نقابة المعلمين بإنتاجية التعليم كدراسة لوفنهيم (Lovenheim, 2009)، وتناولت بقية الدراسات معرفة وجهة نظر المعلمين حول نقابتهم ومدى إسهامها في تطوير العملية التعليمية وتحسينها، كدراسة روز و غالوب (Rose & Gallup, 1998)، ودراسة كريستين (Christine, 2000)، ودراسة جونز (Jones,2001)، ودراسة فاركاس وجونسن ودوفيت وموبي وفين (Farkas, Johnson, Duffett, Moye &Vine, 2003 ، ودراسة وينكلير وسكول وزيهانديلار (Winkler & Scull & Zeehadelaar,

2012)، في حين ركزت دراسة أوين وتشارمان (Charman& Owen, 2013) على علاقة العضوية بالرضا عن الحياة.

وقد استخدمت أغلب الدراسات الإستبانة أداة لجمع البيانات، كدراسة فاركاس وجونسن ودوفيت وموبي وفين (Farkas, Johnson, Duffett, Moye &Vine, 2003)، ودراسة ودراسة درة وعليان وحداد (2006)، ودراسة لوفنهيم (Lovenheim, 2009)، ودراسة العرقان (2010)، ودراسة وينكلير وسكول وزيهانديلار (Winkler & Scull & Zeehadelaar, 2012)، ودراسة المقداد (2012)، ودراسة دافيس (Davis, 2013)، ودراسة أوين وتشارمان (Charman& Owen, 2013).

وأما دراسة بريسون وكابيلاري ولوكيفورا (Bryson, Cappellari & Lucifora, 2010) ودراسة البطمة وآخرون، استخدمتا المقابلة إلى جانب الإستبانة. واقتصرت دراسة روز وغالوب (Rose & Gallup, 1998)، ودراسة كريستين (Christine, 2000) على المقابلات الهاتفية، واقتصرت دراسة جونز (Jones,2001) على المقابلات الشخصية المتعمقة.

وقد اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المنهج المتبع، حيث استخدمت المنهج الوصفي، كدراسة روز وغالوب (Rose & Gallup, 1998)، ودراسة فاركاس وجونسن ودوفيت وموبي وفين (Farkas, Johnson, Duffett, Moye &Vine, 2003)، ودراسة درة وعليان وحداد (2006)، ودراسة البطمة وآخرون (2007)، ودراسة لوفنهيم (Lovenheim, 2009)، ودراسة العرقان (2010)، ودراسة بريسون وكابيلاري ولوكيفورا (Bryson, Cappellari & Lucifora, 2010)، ودراسة المقداد (2012)، ودراسة وينكلير وسكول

وزيهانديلار (Winkler & Scull & Zeehadelaar, 2012)، ودراسة أوين وتشارمان (Charman& Owen, 2013)، ودراسة دافيس (Davis, 2013).

كما أنها اتفقت مع بعض الدراسات في استخدامها الإستبانة أداة لجمع البيانات، كدراسة فاركاس وجونسن ودوفيت وموبي وفين (Farkas, Johnson, Duffett, Moye &Vine, 2003)، ودراسة ودراسة درة وعليان وحداد (2006)، ودراسة لوفنهيم (Lovenheim, 2009)، ودراسة العرقان (2010)، ودراسة وينكلير وسكول وزيهانديلار (Winkler & Scull & Zeehadelaar, 2012)، ودراسة المقداد (2012)، ودراسة دافيس (Davis, 2013)، ودراسة أوين وتشارمان (Charman& Owen, 2013).

وتتميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات في كونها من أولى الدراسات التي أجريت في الأردن لدراسة رضا المعلمين عن أداء نقابتهم وفقا لمتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)، كذلك في البحث في سبل تطوير هذه النقابة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والمنهج المتبع في تحليل البيانات، والطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في إعداد أداة الدراسة وتطبيقها، وكيفية التحقق من مؤشرات صدقها وثباتها، كما يتضمن وصفا لمتغيرات الدراسة، بالإضافة للمعلجات الإحصائية التي استخدمت لتحليل البيانات لاستخلاص النتائج، وفيما يلي عرضا لذلك.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، البالغ عددهم 4737 معلما ومعلمة (2018 معلماً، 2719 معلمة)، وبلغ عدد المديرين 171 مديرا ومديرة للعام الدراسي 2015/2014 (قسم التخطيط التربوي في مديرية قصبة إربد، 2014).

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من 300 معلم ومعلمة (132 معلماً، 168 معلمة)، و 50 مديرا ومديرة في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، وقد تم اختيار العينة بالطريقة الطبقية العشوائية؛ حيث تم أخذ عينة من مديري / مديرات مدارس قصبة إربد الأساسية والثانوية، حيث بلغ عدد المديرين 22 مديرا، في حين بلغ عدد المديرات 28 مديرة ، وبالمقابل فقد تم اختيار ستة معلمين / معلمات من كل مدرسة تم اختيارها، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للمتغيرات.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	**مستويات المتغير**	**التكرار**	**النسبة المئوية**
الجنس	أنثى	196	56.0
	ذكر	154	44.0
	الكلي	**350**	**100.0**
المسمى الوظيفي	مدير	50	14.3
	معلم	300	85.7
	الكلي	**350**	**100.0**
سنوات الخدمة	أقل من 10 سنوات	79	22.6
	10 سنوات فأكثر	271	77.4
	الكلي	**350**	**100.0**

منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي في هذه الدراسة كونه منهجا ملائماً لأغراضها، واتفاقا مع معظم الدراسات السابقة التي تم الرجوع إليها.

أداة الدراسة:

لغايات تحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد أداة الدراسة لتقيس درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومعرفة سبل تطويرها، وذلك بعد الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. وقد

تكونت أداة الدراسة في صورتها الأولية من قسمين: القسم الأول يتكون من 33 فقرة موزعة إلى ما يلي: (المجال التنظيمي والتشريعي وله 11 فقرة، والمجال الخدمي وله 12 فقرة، ومجال العلاقات والتواصل وله 10 فقرات، إضافة إلى 15 فقرة خصصت لمحور سبل تطوير النقابة). وقد تم تبني تدريج ليكرت الرباعي، والقسم الثاني يتكون من 14 فقرة، انظر (الملحق 2).

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم إيجاد مؤشرات الصدق الآتية:

صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة، تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين بلغ عددهم 11 محكما من ذوي الكفاءة والخبرة في الإدارة التربوية والقياس والتقويم، والشؤون النقابية لنقابة المعلمين الأردنيين، (انظر الملحق 3)، وذلك بهدف إبداء ملاحظاتهم أو اقتراح تعديلات يرونها مناسبة حول مدى مناسبة وملاءمة الفقرات من الناحية اللغوية، ومدى ملاءمتها منطقيا للمجالات التي أدرجت ضمنها. وبعد الأخذ بملاحظات واقتراحات المحكمين تم إضافة فقرة للمجال الأول، وحذف 4 فقرات (القسم الأول: حذف فقرتين من المجال الثاني، وفقرة واحدة من المجال الثالث، وفقرة واحدة من القسم الثاني). بحيث تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من 45 فقرة، وقد تم تبني تدريج ليكرت الخماسي، وذلك على النحو الآتي: عالية جدا وتأخذ الدرجة (5)، عالية وتأخذ الدرجة (4)، متوسطة وتأخذ الدرجة (3) ، ضعيفة وتأخذ الدرجة (2) ، ضعيفة جدا وتأخذ الدرجة (1)، انظر (ملحق 4).

صدق البناء:

صدق البناء لأداة الدراسة (القسم الأول):

لأغراض التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة؛ تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (50) مديرًا ومعلمًا من خارج عينة الدراسة المستهدفة، بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وبفارق زمني مدته أسبوعان، بعد مخاطبة الجهات الرسمية بذلك (الملحق 6)، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة وبين أداة الدراسة والمجالات التي تتبع لها، وذلك كما في الجدول (2).

الجدول (2)

قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأداة وبين أداة الدراسة (القسم الأول) والمجالات التي تتبع لها

المجال	رقم الفقرة	مضمون فقرات مقياس (رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين) وفقاً لمجالاته	الارتباط مع: المجال	الارتباط مع: المقياس
التنظيمي والتشريعات	1	إصدار نظام داخلي للنقابة	0.72	0.64
	2	إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة	0.71	0.64
	3	إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة	0.49	0.45
	4	تقديم المقترحات المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي	0.67	0.71
	5	تقديم المقترحات لتغيير أسس النجاح والرسوب في كافة المراحل الدراسية	0.68	0.69
	6	تحديد الأسباب التي يستحق بموجبها المعلم الحصول على إجازات عرضية (16 سبب)	0.74	0.65
	7	التنسيق مع الضمان الاجتماعي للتأكد من وصول رواتب المعلمين أعلى من الحد الأدنى للرواتب	0.75	0.64
	8	وضع خطة إجرائية لضبط الغش من أجل محاربته والحد منه في امتحان الثانوية العامة	0.64	0.68
	9	استحداث لجنة لمتابعة قضايا التأمين الصحي بين النقابة ووزارتي الصحة والتربية والتعليم	0.57	0.47
	10	إقرار مشروع صندوق التكافل والتعليم	0.68	0.55
	11	استصدار قرار باعتماد تشكيلات المدارس الخاصة لضمان حقوق المعلمين العاملين فيها	0.66	0.61
الخدمي	12	إبرام مذكرات تفاهم مع شركات خاصة لتقديم خصومات لمنسوبي النقابة	0.68	0.69
	13	توقيع اتفاقيات خدمية مع البنك الإسلامي لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة	0.78	0.77
	14	تحسين الخدمات الصحية في التأمين الصحي الحكومي	0.83	0.78
	15	تسيير رحلات للحج والعمرة لأعضاء النقابة وعائلاتهم	0.68	0.64
	16	تبني قضايا المعلمين أمام المحاكم والدفاع عنها	0.77	0.75

	17	دعم رسائل الماجستير والدكتوراة المقدمة من المنتسبين للنقابة	**0.79**	**0.76**
	18	رفع أجور المشاركة بالثانوية العامة (المراقبة والتصحيح)	**0.87**	**0.78**
	19	تحصيل حقوق المعلمين المبتعثين على نفقة وزارة التربية والتعليم (بدل كتب، بدل مواصلات)	**0.85**	**0.78**
	20	رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5%-10%	**0.69**	**0.69**
	21	عقد دورات تعليمية وتثقيفية مثل (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم)	**0.78**	**0.74**
العلاقات والتواصل	22	تأسيس موقع إلكتروني خاص بالنقابة	**0.53**	**0.54**
	23	إيجاد برنامج متخصص مجاني على قناة اليرموك يهتم بشؤون نقابة المعلمين	**0.85**	**0.78**
	24	تشكيل شبكة ضباط ارتباط من المعلمين في معظم مدارس المملكة بين المدارس والنقابة	**0.78**	**0.73**
	25	تكريم المعلمين المتقاعدين في جميع محافظات المملكة	**0.70**	**0.67**
	26	مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور، الخ)	**0.88**	**0.84**
	27	المشاركة في العديد من الملتقيات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة	**0.90**	**0.84**
	28	إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية	**0.92**	**0.80**
	29	إنشاء صفحات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت للتواصل مع المنتسبين والمجتمع المحلي	**0.87**	**0.73**
	30	تكريم أوائل الثانوية العامة من أبناء المعلمين	**0.87**	**0.75**

يلاحظ من الجدول (2)، أن قيم معاملات ارتباط فقرات المجال التنظيمي والتشريعي قد تراوحت بين (0.49-0.75) مع مجالها، وبين (0.45-0.71) مع الكلي للأداة، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات المجال الخدمي قد تراوحت بين (0.48-0.87) مع مجالها، وبين (0.64-0.78) مع الكلي للأداة، وأخيرًا؛ أن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال العلاقات والتواصل قد تراوحت بين (0.53-0.92) مع مجالها، وبين (0.54-0.84) مع الكلي للأداة.

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنَّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع أداة الدراسة ومجالاتها لم يقل عن معيار (0.20)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات أداة الدراسة (عودة، 2010).

بالإضافة إلى ما تقدم؛ تم حساب معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع أداة الدراسة، علاوة على حساب معاملات الارتباط البينية Inter-correlation لمجالات أداة الدراسة، وذلك

باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وذلك كما في الجدول (3).

جدول (3)

قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل، ومعاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة (القسم الأول)

العلاقة بين:	الإحصائي	التنظيمي والتشريعات	الخدمي	العلاقات والتواصل
الخدمي	معامل الارتباط	**0.81**		
	الدلالة الإحصائية	0.000		
العلاقات والتواصل	معامل الارتباط	**0.70**	**0.82**	
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	
الكلي للمقياس	معامل الارتباط	**0.90**	**0.96**	**0.91**
	الدلالة الإحصائية	0.000	0.000	0.000

يلاحظ من الجدول (3)، أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لها قد تراوحت بين (0.90-0.96)، وأن قيمة معاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة قد تراوحت بين (0.70-0.82).

ثبات أداة الدراسة (القسم الأول):

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (القسم الأول) ومجالاتها؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة لأداة الدراسة ومجالاتها؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية سالفة الذكر بطريقة الاختبار وإعادته Test-Retest بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، وذلك كما في الجدول (4).

جدول (4)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة لأداة الدراسة (القسم الأول) ومجالاتها

المقياس ومجالاته	ثبات الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	عدد الفقرات
التنظيمي والتشريعات	0.87	**0.83**	11
الخدمي	0.92	**0.81**	10
العلاقات والتواصل	0.94	**0.87**	9
الكلي للمقياس	0.96	**0.82**	31

يلاحظ من الجدول (4)، أن ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.96) ولمجالاتها تراوحت بين (0.87-0.94)، في حين أن ثبات الإعادة لأداة الدراسة قد بلغت قيمته (0.82) ولمجالاتها تراوحت بين (0.81-0.87).

معيار تصحيح أداة الدراسة (القسم الأول):

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدريج المطلق بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة ومجالاتها وفقرات مجالاتها، وذلك على النحو الآتي:

درجة الرضا	فئة المتوسطات الحسابية
كبيرة	5.00-3.50
متوسطة	3.49-2.50
قليلة	2.49-1.00

صدق البناء لأداة الدراسة (القسم الثاني):

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (50) مديرًا ومعلمًا من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة وبين أداة الدراسة، وذلك كما في الجدول (5).

جدول (5)

قيم معاملات الارتباط بين فقرات الأداة وبين أداة الدراسة(القسم الثاني).

رقم الفقرة	مضمون فقرات سبل تطوير النقابة	الارتباط مع المقياس
1	العمل على تطوير آلية انتخاب أعضاء النقابة	**0.52**
2	حث المعلمين للابتعاد عن العشائرية والحزبية في الانتخابات لضمان وصول الأكفأ لمجلس النقابة من خلال وسائل الإعلام والاتصال المتاحة	**0.77**
3	الابتعاد عن تسييس النقابة وحصرها في الجانب المهني	**0.86**
4	تطوير أسس ومعايير تطبق على المرشحين للنقابة	**0.72**
5	العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات	**0.80**
6	التواصل مع النقابات المهنية الأردنية والعربية والأجنبية للإفادة من خبراتها	**0.82**
7	إيجاد مشاريع استثمارية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها	**0.85**
8	التواصل مع المديرين والمعلمين والإفادة من أفكارهم	**0.90**
9	بناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الاجتماعية الحكومية	**0.89**
10	استخدام الإعلام المرئي والمسموع والإلكتروني للترويج لنقابة المعلمين من حيث (دورها، أهميتها)	**0.90**
11	تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري	**0.79**
12	تطوير وسائل التواصل مع أعضاء الهيئة العامة في المحافظات والألوية	**0.86**
13	تطوير التعليمات الناظمة للأمور المالية والإدارية للنقابة	**0.79**
14	إنشاء صناديق خدمية مختلفة (التكافل، التعليم، التقاعد، الاستثمار)	**0.79**

يلاحظ من الجدول (5)، أن قيم معاملات ارتباط فقرات سبل تطوير النقابة قد تراوحت بين (0.52-0.90) مع الكلي للأداة.

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنَّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع أداة الدراسة لم يقل عن معيار (0.20)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة (القسم الثاني).:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، حيث بلغت

قيمته (0.96). ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة لأداة الدراسة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته Test–Retest بفاصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم حسابه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين التطبيقين الأول والثاني على العينة الاستطلاعية، حيث بلغت قيمته (0.89).

معيار تصحيح أداة الدراسة (القسم الثاني):

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدريج المطلق بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية الخاصة بأداة الدراسة ومجالاتها والفقرات التابعة للمجالات، وذلك على النحو الآتي:

درجة سبل التطوير	فئة المتوسطات الحسابية
كبيرة	أكبر من 3.49
متوسطة	3.49 – 2.50
قليلة	أقل من 2.50

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة؛ تم اتباع الخطوات الآتية:

– الرجوع للأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بمشكلة الدراسة.

– تطبيق استمارة استطلاعية تتكون من ثلاثة أسئلة؛ تمهيدا لصياغة الفقرات، كما هو مبين في الملحق (5)، تم توزيها على مجموعة من المديرين في المدارس الحكومية أثناء الإجازة الصيفية، ومجموعة من معلمي المدارس الحكومية التابعة لقصبة إربد والمنتسبين لبرنامج الدبلوم في جامعة اليرموك حيث تعذر على الباحثة الوصول للمعلمين في المدارس لكونهم مجازين إجازة صيفية.

– إعداد أداة الدراسة والتأكد من صدقها من خلال عرضها على عدد من المحكمين المتخصصين والأخذ بملاحظاتهم، كما هو مبين بالملحق (2).

- الحصول على "كتاب تسهيل مهمة" موجه من جامعة اليرموك إلى مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، لتقوم بدورها بتوجيهه لمجتمع الدراسة، وذلك لتسهيل إجراءات تطبيق أداة الدراسة على العينة الإستطلاعية (الملحق 5).

- التحقق من دلالات الصدق والثبات عبر تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (50) معلم ومدير، بطريقة "الاختبار وإعادة الاختبار"، بفارق زمني مدته أسبوعان كما هو مبين بالملحق (2)، وفي هذه الفترة كان المعلمون مضربون مع نقابتهم لغايات تحقيق مطالبهم.

- تعديل أداة الدراسة بحذف الفقرة رقم (11) من الإستبانة المبينة في الملحق (4) لتصبح بصورتها النهائية كما في الملحق (8).

- تحديد عينة الدراسة من مجتمع الدراسة المتكون من جميع المديرين والمديرات والمعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، والذين تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، حيث تم اختيار (50) مديراً ومديرة، وتم اختيار (6) معلمين من كل مدرسة تم اختيار مديرها.

- الحصول على " كتاب تسهيل مهمة" موجه من جامعة اليرموك إلى مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، لتقوم بدورها بتوجيهه لمجتمع الدراسة، وذلك لتسهيل إجراءات تطبيق أداة الدراسة بصورتها النهائية، كما هو مبين في الملحق (7).

- قامت الباحثة بتجهيز قائمة مفرغة؛ لكتابة اسم المدرسة التي تم الذهاب إليها وبعض التفاصيل عنها، كمكانها وأسماء المدارس المحيطة بها للإفادة منها في دراسات أخرى.

- تم توزيع الأداة على أفراد الدراسة شخصيا، كما قدمت الإرشادات في كيفية تعبئتها.

- وقد تم الجلوس مع المعلمات خلال تعبئتهن للإستبانة، وقد تراوحت فترة مجالستهم والاستماع لهن ومناقشتهن ما يتراوح بين 20 دقيقة إلى ساعة كاملة في كل مدرسة، فيما تعذر ذلك عند

الذكور مع الاكتفاء بتقديم الإرشادات والانتظار بغرفة المدير ومناقشته حول موضوع نقابة المعلمين الأردنيين؛ وذلك بهدف التعمق في معرفة درجة الرضا عن نقابة المعلمين الأردنيين، وبهدف الحصول على كافة الإستبانات والتأكد من تعبئة 6 استبانات من كل مدرسة تمت زيارتها.

– تم جمع أداة الدراسة وتفريغها، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليلها، ومن ثم استخلاص النتائج ومناقشتها، والتوصل إلى التوصيات والاقتراحات.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولا: المتغيرات المستقلة:

الجنس، وله فئتان: (ذكر وأنثى).

المسمى الوظيفي، وله فئتان: (معلم، مدير).

سنوات الخدمة، ولها فئتان: (أقل من 10 سنوات ، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغيرات التابعة:

المتوسطات الحسابية لتقديرات المديرين والمعلمين في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لدرجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها كما تعكسها استجاباتهم على أداة الدراسة.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي ينص على: " ما درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم؟"، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا مديري ومعلمي

المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازليا وفقاً لمتوسطاتها الحسابية.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي ينص على: " هل تختلف تقديرات المديرين والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لدرجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين باختلاف المتغيرات: (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) 3-way ANOVA without Interaction لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للتصميم (2*2*2)، كما تم إجراء المقارنات البعدية.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الذي ينص على: " ما سبل تطوير أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؟ " فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً.

الفصل الرابـــــع

عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، التي هدفت الدراسة الكشف عن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم، والكشف عن سبل تطوير أداء نقابة المعلمين من وجهة نظرهم، وذلك عن طريق الإجابة عن كلّ من أسئلة الدراسة الآتية:

أوّلاً. للإجابة عن سؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "**ما درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم؟**"، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً، وذلك كما في الجدول (6).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم المجال	المقياس ومجالاته	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	1	التنظيمي والتشريعات	3.67	0.75	كبيرة
2	2	الخدمي	3.57	0.87	كبيرة
3	3	العلاقات والتواصل	3.57	0.81	كبيرة
الكلي للمقياس			3.61	0.74	كبيرة

يلاحظ من الجدول (6)، أن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم قد كانت

(كبيـرة) وفقـاً للمعيـار المـذكور فـي الفصـل الثالـث، حيـث جـاءت مجـالات أداء نقابـة المعلمـين الأردنيين لديهم وفقاً للترتيب الآتـي: المجال التنظيمـي والتشريعي في المرتبـة الأولـى، تـلاه المجال الخدمي في المرتبة الثانية، وأخيراً؛ مجال العلاقات والتواصل في المرتبة الثالثة.

كـذلك تـم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لفقـرات مجـال أداء نقابـة المعلمين الأردنيين (التنظيمي والتشريعي)، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً، وذلك كما في الجدول (7).

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (التنظيمي والتشريعي) مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات المجال التنظيمي والتشريعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	3	إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة	4.12	1.10	كبيرة
2	10	إقرار مشروع صندوق التكافل والتعليم	3.93	0.98	كبيرة
3	6	تحديد الأسباب التي يستحق بموجبها المعلم الحصول على إجازات عرضية (16 سبب)	3.90	1.07	كبيرة
4	9	استحداث لجنة لمتابعة قضايا التأمين الصحي بين النقابة ووزارتي الصحة والتربية والتعليم	3.82	1.09	كبيرة
5	1	إصدار نظام داخلي للنقابة	3.67	0.97	كبيرة
6	7	التنسيق مع الضمان الاجتماعي للتأكد من وصول رواتب المعلمين أعلى من الحد الأدنى للرواتب	3.65	1.12	كبيرة
7	11	استصدار قرار باعتماد تشكيلات المدارس الخاصة لضمان حقوق المعلمين العاملين فيها	3.62	1.06	كبيرة
8	8	وضع خطة إجرائية لضبط الغش من أجل محاربته والحد منه في امتحان الثانوية العامة	3.51	1.14	كبيرة
9	5	تقديم المقترحات لتغيير أسس النجاح والرسوب في كافة المراحل الدراسية	3.45	1.16	متوسطة
10	2	إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة	3.40	0.93	متوسطة
11	4	تقديم المقترحات المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي	3.30	1.13	متوسطة

يلاحـظ مـن الجـدول (7)، أن فقـرات مجـال أداء نقابـة المعلمـين الأردنيـين (التنظيمـي والتشـريعي) قـد صُـنِّفت ضـمن درجتـي رضـا؛ همـا: (كبيـرة) للفقـرات ذوات الرتـب (1–8)، و(متوسطة) للفقرات ذوات الرتب (9–11).

كـذلك تـم حسـاب المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعياريـة لفقـرات مجـال أداء نقابـة المعلمين الأردنيين (الخدمي)، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً، وذلك كما في الجدول (8).

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال نقابة المعلمين الأردنيين (الخدمي) مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات المجال الخدمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	13	توقيع اتفاقيات خدمية مع البنك الإسلامي لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة	3.96	1.04	كبيرة
2	20	رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5%-10%	3.87	1.13	كبيرة
3	15	تسيير رحلات للحج والعمرة لأعضاء النقابة وعائلاتهم	3.71	1.11	كبيرة
4	16	تبني قضايا المعلمين أمام المحاكم والدفاع عنها	3.67	1.10	كبيرة
5	12	إبرام مذكرات تفاهم مع شركات خاصة لتقديم خصومات لمنسوبي النقابة	3.61	1.13	كبيرة
6	19	تحصيل حقوق المعلمين المبتعثين على نفقة وزارة التربية والتعليم (بدل كتب، بدل مواصلات)	3.58	1.18	كبيرة
7	14	تحسين الخدمات الصحية في التأمين الصحي الحكومي	3.54	1.15	كبيرة
8	18	رفع أجور المشاركة بالثانوية العامة (المراقبة والتصحيح)	3.40	1.18	متوسطة
9	21	عقد دورات تعليمية وتثقيفية مثل (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم)	3.27	1.19	متوسطة
10	17	دعم رسائل الماجستير والدكتوراة المقدمة من المنتسبين للنقابة	3.13	1.16	متوسطة

يلاحظ من الجدول (8)، أن فقرات مجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (الخدمي) قد صُنِّفت ضمن درجتي رضا؛ هما: (كبيرة) للفقرات ذوات الرتب (1–7)، و(متوسطة) للفقرات ذوات الرتب (8–10).

كذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل)، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال تنازلياً، وذلك كما في الجدول (9).

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل) مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	مضمون فقرات مجال العلاقات والتواصل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
1	22	تأسيس موقع إلكتروني خاص بالنقابة	4.11	0.94	كبيرة
2	24	تشكيل شبكة ضباط ارتباط من المعلمين في معظم مدارس المملكة بين المدارس والنقابة	3.79	1.06	كبيرة
3	29	إنشاء صفحات التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت للتواصل مع المنتسبين والمجتمع المحلي	3.64	1.04	كبيرة
4	23	إيجاد برنامج متخصص مجاني على قناة اليرموك يهتم بشؤون	3.61	1.06	كبيرة

		نقابة المعلمين			
5	30	تكريم أوائل الثانوية العامة من أبناء المعلمين	3.58	1.09	كبيرة
6	27	المشاركة في العديد من الملتقيات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة	3.40	1.04	متوسطة
7	25	تكريم المعلمين المتقاعدين في جميع محافظات المملكة	3.39	1.12	متوسطة
8	26	مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور، الخ)	3.31	1.03	متوسطة
9	28	إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية	3.31	1.01	متوسطة

يلاحظ من الجدول (9)، أن فقرات مجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل) قد صُنِّفت ضمن درجتي رضا؛ هما: (كبيرة) للفقرات ذوات الرتب (1-5)، و(متوسطة) للفقرات ذوات الرتب (6-9).

ثانياً. للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "**هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين متوسطات تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم تعزى لمتغيراتهم (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؟**"؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (10).

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات.

المتغير	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	أنثى	3.64	0.75
	ذكر	3.57	0.72
المسمى الوظيفي	مدير	3.51	0.67
	معلم	3.63	0.75
سنوات الخدمة	10 سنوات فأكثر	3.65	0.72
	أقل من 10 سنوات	3.47	0.77

يلاحظ من الجدول (10)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) 3-way ANOVA without Interaction لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (11).

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	0.514	1	0.514	0.958	0.328
المسمى الوظيفي	1.191	1	1.191	2.220	0.137
سنوات الخدمة	2.688	1	2.688	**5.012**	0.026
الخطأ	185.587	346	0.536		
الكلي	189.307	349			

يتبين من الجدول (11) عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم يعزى لمتغيري (الجنس، والمسمى الوظيفي).

كما يتبين من الجدول (11) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛

لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرات القليلة (أقل من 10 سنوات).

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (12).

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات.

المتغير	مستويات المتغير	الإحصائي	مجالات المقياس		
			التنظيمي والتشريعات	الخدمي	العلاقات والتواصل
الجنس	أنثى	المتوسط الحسابي	3.62	3.64	3.66
		الانحراف المعياري	0.78	0.87	0.82
	ذكر	المتوسط الحسابي	3.73	3.49	3.46
		الانحراف المعياري	0.71	0.87	0.79
المسمى الوظيفي	مدير	المتوسط الحسابي	3.52	3.55	3.45
		الانحراف المعياري	0.71	0.81	0.72
	معلم	المتوسط الحسابي	3.69	3.58	3.59
		الانحراف المعياري	0.76	0.88	0.83
سنوات الخدمة	10 سنوات فأكثر	المتوسط الحسابي	3.69	3.64	3.61
		الانحراف المعياري	0.75	0.86	0.79
	أقل من 10 سنوات	المتوسط الحسابي	3.60	3.35	3.43
		الانحراف المعياري	0.76	0.88	0.88

يلاحظ من الجدول (12)، وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم ناتجة عن اختلاف مستويات المتغيرات؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم حساب معاملات الارتباط بين تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم

متبوعة بإجراء اختبار Bartlett للكروية وفقاً للمتغيرات لتحديد أنسب تحليل تباين (تحليل تباين ثلاثي متعدد، أم تحليل تباين ثلاثي) توجب استخدامه، وذلك كما في الجدول (13).

جدول (13)

نتائج اختبار Bartlett للكروية لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات.

العلاقة وفقاً للمتغيرات	التنظيمي والتشريعات	الخدمي
الخدمي	**0.77**	
العلاقات والتواصل	**0.68**	**0.77**
اختبار Bartlett للكروية		
كا^2 التقريبية	**درجة الحرية**	**الدلالة الإحصائية**
645.821	5	0.000

يتبين من الجدول (13)، وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات؛ مما استوجب استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد (دون تفاعل) لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم مجتمعة وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (14).

جدول (14)

نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد (دون تفاعل) لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم مجتمعة وفقاً للمتغيرات.

الأثر	نوع الاختبار المتعدد	قيمة الاختبار المتعدد	قيمة ف الكلية المحسوبة	درجة حرية الفرضية	درجة حرية الخطأ	الدلالة الإحصائية
الجنس	Hotelling's Trace	0.076	**8.752**	3	344	0.000
المسمى الوظيفي	Hotelling's Trace	0.015	1.714	3	344	0.164
سنوات الخدمة	Hotelling's Trace	0.028	**3.191**	3	344	0.024

يتبين من الجدول (14)، عدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغير (المسمى الوظيفي) ووجود أثر دال إحصائياً لمتغيري (الجنس، وسنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة α=0.05 على تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم مجتمعة؛ ولتحديد على أيٍّ من تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم كان أثرُ متغيري (الجنس، وسنوات الخدمة)؛ فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم كلٍّ على حدةٍ وفقاً للمتغيرات، وذلك كما في الجدول (15).

جدول (15)

نتائج تحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل) لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم كلٍّ على حده وفقاً للمتغيرات.

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	التنظيمي والتشريعات	0.947	1	0.947	1.682	0.195
	الخدمي	2.319	1	2.319	3.110	0.079
	العلاقات والتواصل	3.562	1	3.562	**5.505**	0.020
المسمى الوظيفي	التنظيمي والتشريعات	1.694	1	1.694	3.008	0.084
	الخدمي	0.473	1	0.473	0.634	0.426
	العلاقات والتواصل	1.646	1	1.646	2.545	0.112
سنوات الخدمة	التنظيمي والتشريعات	0.838	1	0.838	1.488	0.223
	الخدمي	5.656	1	5.656	**7.584**	0.006
	العلاقات والتواصل	2.904	1	2.904	**4.488**	0.035
الخطأ	التنظيمي والتشريعات	194.800	346	0.563		
	الخدمي	258.062	346	0.746		
	العلاقات والتواصل	223.853	346	0.647		
الكلي	التنظيمي والتشريعات	197.958	349			
	الخدمي	265.813	349			
	العلاقات والتواصل	231.000	349			

يتبين من الجدول (15) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجال نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (الجنس)؛ لصالح المديرات والمعلمات مقارنة بالمديرين والمعلمين.

كما يتبين من الجدول (15) وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالي أداء نقابة المعلمين الأردنيين (الخدمي، العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛ لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرات القليلة (أقل من 10 سنوات).

ثالثاً. للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث الذي نصَّ على: **"ما سبل تطوير أداء نقابة المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؟"؛** فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازلياً، وذلك كما في الجدول (16).

جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد مرتبة تنازلياً.

الرتبة	رقم الفقرة	سبل تطوير أداء نقابة المعلمين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	14	إنشاء صناديق خدمية مختلفة (التكافل، التعليم، التقاعد، الاستثمار)	4.42	0.72	كبيرة
2	7	إيجاد مشاريع استثمارية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها	4.38	0.64	كبيرة
3	2	حث المعلمين للابتعاد عن العشائرية والحزبية في الانتخابات لضمان وصول الأكفأ لمجلس النقابة من خلال وسائل الإعلام والاتصال المتاحة	4.37	0.69	كبيرة

4	1	العمل على تطوير آلية انتخاب أعضاء النقابة	4.37	0.67	كبيرة
5	13	تطوير التعليمات الناظمة للأمور المالية والإدارية للنقابة	4.35	0.73	كبيرة
6	3	الابتعاد عن تسييس النقابة وحصرها في الجانب المهني	4.35	0.73	كبيرة
7	8	التواصل مع المديرين والمعلمين والإفادة من أفكارهم	4.34	0.72	كبيرة
8	6	التواصل مع النقابات المهنية الأردنية والعربية والأجنبية للإفادة من خبراتها	4.33	0.69	كبيرة
9	10	استخدام الإعلام المرئي والمسموع والإلكتروني للترويج لنقابة المعلمين من حيث (دورها، أهميتها،)	4.32	0.77	كبيرة
10	9	بناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الاجتماعية الحكومية	4.29	0.74	كبيرة
11	12	تطوير وسائل التواصل مع أعضاء الهيئة العامة في المحافظات والألوية	4.29	0.76	كبيرة
12	4	تطوير أسس ومعايير تطبق على المرشحين للنقابة	4.29	0.76	كبيرة
13	11	تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري	4.28	0.76	كبيرة
14	5	العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات	4.28	0.70	كبيرة
		الكلي للمقياس	4.33	0.53	كبيرة

يلاحظ من الجدول (16)، أن درجة أهمية سبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد قد كانت (كبيرة) وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث.

الفصل الخامس

المناقشة والتوصيات

يتضمن هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء ما تم طرحه من أسئلة هدفت للكشف عن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها، وفيما يلي عرض لمناقشة هذه النتائج:

أولا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: " ما درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد، عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم؟ "

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أن درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم جاءت بدرجة (كبيرة)؛ وذلك وفقاً لمعيار التصحيح المذكور في الفصل الثالث، وقد جاءت مجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين لديهم وفقاً للترتيب الآتي: المجال التنظيمي والتشريعي في المرتبة الأولى، تلاه المجال الخدمي في المرتبة الثانية، وأخيراً جاء مجال العلاقات والتواصل في المرتبة الثالثة.

يعزى مجيء درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين ومجالاتها من وجهة نظرهم بدرجة (كبيرة) إلى أن الأداء الفعلي لنقابة المعلمين الأردنيين جاء أكبر من الأداء الذي توقعه المديرون والمعلمون، وذلك وفقا لما وضحه كوتلر (Kotler, 2000)، حيث أشار إلى أن درجات الرضا تصنف حسب المعادلات الآتية: إذا كان الأداء الفعلي للمنظمة أكبر من الأداء المتوقع، فإنه ينتج عنه شعور بالسعادة

وارتباط وولاءً وثيق بالمنظمة، وإذا كان الأداء الفعلي للمنظمة مساويا للأداء المتوقع، فإنه ينتج عنه شعور بالرضا يصنف في ثلاث درجات (ضعيف، مقبول، جيد)، وإذا جاء الأداء الفعلي للمنظمة أقل من الأداء المتوقع، فإنه ينتج عنه شعورا بالإستياء وبدء البحث عن بديل آخر. وقد استمرت رحلة المعلمين الشاقة في الحصول على نقابة لهم مدة خمسين عاما ما بين كر وفر، فقد كان هنالك الكثير من المعرقلات القانونية والتشريعية في وجه حق الحصول على نقابة خاصة بالمعلمين، وبعد هذه المسيرة الطويلة؛ فإن أعضاء النقابة من مديرين ومعلمين يدركون تماما حجم التحديات التي تواجه نقابتهم، من التزامات مالية تجاه منتسبيها؛ حيث تعد شريحة المعلمين أكبر شريحة موظفين في المملكة، وتتميز رواتب هذه الشريحة بسقف متدن، مما يؤثر على حجم إيرادات النقابة المالية، إضافة إلى شعورهم بأنه يقع على عاتق نقابتهم كمًّا كبيرا من المشكلات العالقة دون حل منذ أمد بعيد؛ ولأجل ذلك فإن المعلم الأردني يشعر بتعاطف كبير مع نقابته حديثة العهد، حيث أنها تشكل أملا يتعلقون به لتحسين ظروفهم المادية والاجتماعية، ويؤكد ذلك إقبالهم على إنتخابات نقابة المعلمين لعام 2014 ؛ حيث بلغت نسبة المقترعين في محافظة إربد (71%) وفي محافظات أخرى بلغت (92%)، وذلك دليل على أن المعلمين يتأملون من نقابتهم أنها تسير سعيا في مصالحهم، ولولا ذلك لما أقبل هذا العدد على الانتخابات.

وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة شارمان وأوين (Charman & Owen, 2014) ، حيث أكدت نتائجها على أن عضوية النقابات تحقق مستويات عالية من الرضا في البلدان ذات الدخل المنخفض على خلاف البلدان ذات الدخل المرتفع، وتشير دراسته إلى أن ظروف العمل في البلدان النامية تكون متدنية، وتعمل عضوية النقابة على تحسين هذه الظروف وتنميتها، كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة روز وغالوب (Rose & Gallup, 1998)؛ حيث أظهرت نتائج دراستهم وجود حالة رضا عام عن نوعية التعليم وأن ذلك يقترن بأداء نقابة المعلمين لديهم، كما

تتفق مع دراسة العرقان (2010)؛ حيث أشارت نتائجه إلى وجود رضا عام ولكن بدرجة متوسطة من قبل العاملين في وكالة الغوث الدولية بغزة حول إنجازات نقابتهم وتعزى " الدرجة المتوسطة" في نتيجته إلى اختلاف معيار تصحيح الأداة بين الدراستين.

وفي المقابل فإن نتيجة هذا السؤال تختلف مع دراسة جونز (Jones, 2001)؛ والتي أظهرت نتائجها عدم رضا المعلمين عن دور النقابة في معالجة قضيتهم، والذي أثر بدوره على تصوراتهم حول مهنتهم، ويعزى ذلك إلى أن أوضاع المعلمين في الدول الغربية يعتبر جيدا جدا إذا ما تم مقارنته بأوضاع المعلمين في البلدان النامية، وذلك حسب ما أشار إليه شارمان وأوين (Charman & Owen, 2014)؛ فيؤدي ذلك إلى ارتفاع سقف مطالبهم من تلبية الحاجات الأساسية لما هو أعلى.

وأما بالنسبة لمجيء المجال التنظيمي والتشريعي في المرتبة الأولى، فإن ذلك يعزى إلى وضوح قوانين العمل النقابي وفهمها من قبل الأعضاء بشكل جيد، فإن وجود قاعدة تنظيمية تجعل من العمل المهني للنقابة جزءا من العملية التنظيمية يعتبر أساسا لنجاح تحقيق أهدافها، وهذا ما يدركه المعلمون حيث تعتبر القوانين والتشريعات التنظيمية أمرا في غاية الأهمية لحفظ الحقوق، وتسيير عملية تحقيق الأهداف بسلاسة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرقان (2010)؛ حيث جاء لديه مجال " قوانين وأنظمة العمل النقابي" بالمرتبة الأولى بين المجالات الأربعة.

وقد أشارت النتائج المتعلقة بفقرات المجال الأول إلى أن الفقرة (3) التي تنص على " إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة" جاءت بالمرتبة الأولى؛ وتعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين يدركون تماما مسألة أن قوة النقابات لا تكون إلا بالجماعة، وإن ازدياد عدد الأعضاء في نقابة المعلمين يعني الزيادة في قوتها البشرية والمالية، وأن ذلك يؤثر بشكل قوي على سرعة استجابة الجهات المعنية بتلبية مطالبهم وبالتالي الحصول على خدمات أفضل وأسرع.

بينما جاءت الفقرة رقم (10) والتي تنص على " إقرار مشروع صندوق التكافل والتعليم" في المرتبة الثانية؛ ويبرر ذلك للظروف المعيشية التي يعاني منها المعلم مع تدني سقف مرتبه مقارنة بحجم المسؤوليات المالية التي تقع على عاتقه وحده، وكما هو معلوم فإن التعليم الجامعي في الأردن يعتبر مكلفا جدا مقارنة بالدول المحيطة، ومجرد إقرار هذا المشروع يعتبر بريق أمل كبير لهم في مستقبل أفضل.

وفي المقابل فقد جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " تقديم المقترحات المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي" في المرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة؛ ويعزى ذلك إلى أن المعلمين يدركون أن الإنضباط المدرسي له أسباب جوهرية تختلف عما جاء بمقترحات النقابة المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي. وجاءت الفقرة (2) والتي نصت على " إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة" فقد جاءت بالمرتبة ما قبل الأخيرة وبدجة متوسطة، ويبرر ذلك بأن العينة المستهدفة كانت من معلمي المدارس الحكومية، وبذلك فهم بمنأى عما يحدث في المدارس الخاصة، كما يعتقد عدم معرفة المعلمين بنظام التعليم الخاص، مما أثر على عدم اهتمامهم بذلك.

أما فيما يتعلق بالمجال الخدمي، فقد جاء بالمرتبة الثانية؛ ويعزى ذلك إلى أن السبب الرئيس لانضمام المعلمين لنقابة تمثلهم هو الحصول على مستوى أفضل من الخدمات، كردة فعل طبيعية على ما يعاني منه المعلم الأردني من تردي مستوى معيشته المادية والاجتماعية، فيؤثر انتسابه لجهة تطالب بحقوقه وتحمي مكتسباته لنوعية الخدمات التي تقدم إليه.

وقد أشارت النتائج المتعلقة بفقرات المجال الثاني إلى أن الفقرة (13) والتي تنص على " توقيع اتفاقيات خدمية مع البنك الإسلامي لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة" جاءت بالمرتبة الأولى، ويبرر ذلك بأن الهدف الرئيسي لانتساب المعلمين للنقابة هو تحسين الوضع المادي،

وبشكل عام فإن خدمة تقديم القروض هي الخدمة الأمثل لتلبية طموحاتهم بشكل عام؛ حيث تتنوع حاجات المعلمين من حاجتهم لقروض سكنية، وقروض للدراسة الجامعية، وقروض لشراء الأراضي، وقروض للاستثمار، إلى آخره، مع إمكانية تسديد هذا القرض بالتقسيط الذي يتناسب مع راتبه والتزاماته الشهرية. وأما بالنسبة للفقرة رقم (20) والتي تنص على "رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5%-10%" فقد جاءت بالمرتبة الثانية؛ وتعتبر زيادة فرصة أبناء المعلمين للحصول على مقعد جامعي مجاني تلبية لمطلبهم الرئيسي وهو تحسين الوضع المادي.

في حين أشارت النتائج المتعلقة بالمجال الخدمي إلى أن الفقرة رقم (17) والتي تنص على " دعم رسائل الماجستير والدكتوراة المقدمة من المنتسبين للنقابة" كانت بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة؛ ويعزى ذلك إلى أن معظم المعلمين الذين يتقدمون للدراسات العليا/ ماجستير، يقدمون على مسار الشامل؛ وذلك ملاءمة لظروف عملهم التي تقتضي تفرغا شبه تام، إضافة لأن السبب الرئيس في التحاق المعلمين بالدراسات العليا / ماجستير هو الترقية في الوظيفة، ومن تبقى منهم من طلبة الدكتوراة فإن النقابة تشترط لدعم هذه الرسائل أن تخدم النقابة وأن تبحث في شأن من شؤونها.

كما جاءت الفقرة رقم (21) والتي تنص على " عقد دورات تعليمية وتثقيفية مثل (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم)" بالمرتبة قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، ويبرر ذلك بأن النقابة تعلن عن هذه الدورات على موقع النقابة الإلكتروني، وقليل من المعلمين الذين يجدون وقتا لتصفح الإنترنت ومعرفة أحدث المستجدات، كما أن وجود المراكز القرآنية المنتشرة في أنحاء قصبة إربد تغنيهم عن الذهاب لمبنى النقابة لأخذ الدورة القرآنية، كما يمكن تبرير ذلك بأن المعلمين بحاجة لدورات تطورهم مهنيا وتزيد من كفاءتهم وتعمل على ترقيتهم.

وأما مجال العلاقات والتواصل، فقد جاء المرتبة الأخيرة، ويعزى ذلك إلى أن المعلم يعتبر في معظم وقته منشغلا عن الحياة الاجتماعية وعلاقاتها بسبب ضغوط عمله، فكما هو معلوم أن وظيفة المعلم تبدأ في المدرسة وتستمر في البيت، حيث يلتزم المعلم بالتحضير اليومي، إضافة لتجهيز الجداول وتصحيح الاختبارات، ويضاف إلى ذلك أن الظروف المعيشية السائدة تجبر المعلمين على امتهان مهن أخرى بعد الدوام الرسمي، ومن شأن ذلك كله أن يصرف ذهن المعلم عن التواصل بشكل عام، حتى لا يرى تلك الأهمية الكبيرة بالنسبة لمجال العلاقات والتواصل المتعلق بنقابته.

وقد جاءت الفقرة رقم (22) بالمرتبة الأولى، والتي تنص على " تأسيس موقع إلكتروني خاص بالنقابة"؛ ويعزى ذلك إلى أن أفضل وسائل المعرفة وأسرعها هي المعرفة عبر الإنترنت، حيث تتميز بإمكانية الوصول إليها من أي مكان وفي أي وقت، فهي متاحة لسكان المدن والقرى، وذلك يتناسب مع حجم الفراغ الذي قد يتاح للمعلم.

وجاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على " تشكيل شبكة ضباط ارتباط من المعلمين في معظم مدارس المملكة بين المدارس والنقابة" بالمرتبة الثانية؛ ويعزى ذلك إلى سهولة التواصل مع ضابط الارتباط في المدرسة، حيث يشكل ضابط الارتباط حلقة وصل بين النقابة والمعلمين، يعرف منه ما تقوم به النقابة من إنجازات في مختلف المجالات، وذلك يتناسب أيضا مع حجم انشغال المعلم في وظيفته، حيث تتاح له فرصة التقاء ضابط الارتباط في حصص فراغه.

في حين جاءت الفقرة (28) والتي تنص على " إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية" بالمرتبة الأخيرة وبدرجة متوسطة؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى جهل المعلمين بهذا المشروع وعدم إلمامهم بتفاصيله. كما جاءت الفقرة رقم (26) والتي نصت على " مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور، الخ)"

بالمرتبة ما قبل الأخيرة وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك أن المعلمين قد ملوا الوعود، والكلام دون العمل عبر السنين التي مضت، والمؤتمرات بالنسبة لهم كلام دون عمل، حيث يلاحظ قلة فاعلية المؤتمرات في اتخاذ قرارات جازمة عملت تعمل على تغيير الواقع بشكل ملحوظ.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: " هل تختلف تقديرات المديرين والمعلمين في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لدرجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين باختلاف المتغيرات: (الجنس، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)؟ "

أظهرت النتائج عدم وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم يعزى لمتغيري (الجنس، والمسمى الوظيفي)؛ وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات تتساوى واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه عملهم، وبالتالي فهم يتعرضون لمستوى ضغط وظيفي متساوٍ؛ ولذلك فإن شؤون نقابة المعلمين وأداءها يهم كلا الطرفين بنفس الدرجة فالإناث يقبلن على الانتساب للنقابة لنفس الأسباب التي ينضم لأجلها الذكور، وبالتالي فإن مطالبهم واحدة.

وأما بالنسبة للمسمى الوظيفي، فالمعلم والمدير كلاهما بوتقة واحدة، يعانون من نفس الظروف التي أشير إليها، فالظروف التعليمة مسؤولية المدير والمعلم بشكل متساو، كما أن نقابة المعلمين لا تفرق بينهم في مستوى الخدمات المقدمة إليهم، وبالتالي لن تختلف درجة رضاهم عن أداء نقابة المعلمين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرقان، 2010؛ حيث أشارت نتائجه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α=0.05 في آراء الأفراد حول انجازات النقابة تعزى لفئة العمل.

كما بينت النتائج وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لأداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛ لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرات القليلة (أقل من 10 سنوات)؛ وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الخبرات العالية أكثر قربا وإلماما بعظم الجهود التي تقوم بها نقابة المعلمين الأردنيين وحجم المعاناة التي يعانونها في تحصيل حقوقهم، فأصحاب هذه الخبرة لهم خبرة أيضا في معاناتهم كمعلمين، ويدركون تماما صعوبة تحصيل حقوقهم الوظيفية، وبالتالي فإن استجابتهم كانت بدرجة رضا أكبر من المعلم حديث العهد بالتعليم، الذي لا يدرك حجم الصعوبات المادية، والاجتماعية التي يعاني منها المعلمون، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرقان (2010)؛ حيث أظهرت نتائج دراسته وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α=0.05 بين إجابات الأفراد حول مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث تعزى للدرجة الوظيفية ولصالح الأفراد ذوي الخبرة العالية الذين تتراوح درجتهم من 8–10، والذين تتراوح درجتهم من 11 فأكثر.

وعند دراسة تقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالات أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، تبين وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجال أداء نقابة المعلمين الأردنيين (العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (الجنس)؛ ولصالح المديرات والمعلمات مقارنة بالمديرين والمعلمين؛ ويعزى ذلك إلى أن طبيعة الإناث في العلاقات الاجتماعية أقوى وأعمق، وقد ساعد وجود ضابط الارتباط في المدرسة لتقوية هذه الصلة بين المعلمات والمديرات

من جهة مع نقابة المعلمين من جهة أخرى، كما يُعتقد أن يكون إنشغال المعلم بالأعمال بعد دوامه المدرسي سببا في عدم تفرغه للاستفادة من طرق التواصل التي أوجدتها النقابة بينهم وبينها، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرقان (2010)؛ حيث ظهرت لديه فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α=0.05 بين إجابات الأفراد حول مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث حول الثلاث محاور يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

كما بينت نتائج الدراسة وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى الدلالة α=0.05 بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد لمجالي أداء نقابة المعلمين الأردنيين (الخدمي، العلاقات والتواصل) من وجهة نظرهم يعزى لمتغير (سنوات الخدمة)؛ لصالح المديرين والمعلمين من ذوي الخبرات المتقدمة (10 سنوات فأكثر) مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرات القليلة (أقل من 10 سنوات)؛ وتعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الخبرات العالية يشعرون بالفرق ولو كان بسيطا في المجال الخدمي ومجال العلاقات والتواصل بين ما كان عليه ولما آل إليه، حيث جاءت نقابة المعلمين بعد رحلة نضال دامت لأكثر من خمسين عاما، فإدراكهم لحجم الصعوبات في مجال تحقيق الخدمات وتلبيتها أكبر من حجم إدراك المعلمين الجدد، ويضاف إلى ذلك أن الوضع الاقتصادي للمعلمين والمديرين ذوي الخبرة الطويلة يعتبر مستقرا نسبيا إذا ما تم مقارنته مع الوضع الإقتصادي لذوي الخبرة المتدنية، وهذا من شأنه أن يؤثر على درجة الرضا حول هذه المحاور وبالذات محور المجال الخدمي، فربما يرضى المعلم والمدير ذوي الخبرة الطويلة بأي نوع من الخدمات لأن تلك الخدمات أصبحت مكملا في حياته، وأما المعلمين ذوي الخبرة المتدنية فإن حجم الخدمات ونوعيتها تؤثر في مسير حياتهم بشكل أساسي، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العرقان (2010)؛ حيث أظهرت نتائج دراسته وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة α=0.05 بين إجابات الأفراد حول

مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث تعزى للدرجة الوظيفية ولصالح الأفراد ذوي الخبرة العالية التي تتراوح درجتهم من 8-10، والذين تتراوح درجتهم من 11 فأكثر.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: " ما سبل تطوير أداء نقابة المعلمين الأردنيين من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد؟"

يلاحظ من دراسة نتائج هذا السؤال أن درجة أهمية سبل تطوير أداء نقابة المعلمين وفقراتها من وجهة نظر مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد قد كانت (كبيرة) وفقاً للمعيار المذكور في الفصل الثالث؛ وقد جاءت الفقرة رقم (14) والتي تنص على " إنشاء صناديق خدمية مختلفة (التكافل، التعليم، التقاعد، الاستثمار)" بالترتيب الأول، وجاءت الفقرة رقم (7) والتي تنص على " إيجاد مشاريع استثمارية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها، بالدرجة الثانية؛ وهذا يعتبر تأييدا لما تم تبريره سابقا، حيث يركز المعلمون والمديرون على الوضع الاقتصادي بشكل كبير، لما له من آثار جوهرية تنعكس على جميع مناحي الحياة الأخرى، ولأجل ذلك فإنهم يشجعون زيادة رأس مال النقابة، مما سيساهم بإنشاء صناديق خدمية تفيدهم بالدرجة الأولى، وهذا ما يحظوا به من وزارة التربية والتعليم، حيث الإدارة المركزية وعظم المسؤولية، ولهذا جاءت النقابات المهنية، لتوزيع المهام وتنظيم المهنة والحفاظ على حقوق المعلمين وتطويرها، عبر الفقرتين المذكورتين من وجهة نظر المعلمين والمديرين.

وقد جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على " تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري" بالترتيب الأول؛ ويعزى ذلك إلى أن المعلمين والمديرين يدركون أن صندوق الشكاوى والمقترحات لن يكون ذا فاعلية تذكر، حيث تكثر الوسائل الأخرى والتي يضمنون بها

وصول صوتهم لمن يريدون، كموقع نقابة المعلمين الإلكتروني، وصفحة نقابة المعلمين على صفحات التواصل الاجتماعي، إضافة إلى البرامج التلفزيونية ومحطة الراديو المخصصة لنقابة المعلمين، حيث يلعب الحوار في تلك الوسائل بإقناع المعلم والمدير بأن رسالتهم وصلت، وربما يتطور الحوار بنفس اللحظة ليسوى سوء الفهم مثلا، على عكس شعورهم حين يضعون اقتراحاتهم وشكاويهم في صندوق، ربما ينظر بها وربما لن ينظر.

ومن ثم الفقرة رقم (5) والتي تنص على " العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات" والتي جاءت بالمرتبة الأخيرة؛ فإن المعلمين والمديرين يعتقدون بأن الفروع الرئيسية الموجودة كافية نوعا ما لتحقيق أهدافها، وربما يعتقدون أن الأموال التي ستنفق في فتح فروع أكثر أجدى بها الصناديق التي يأملون بالحصول عليها، أو بتحسين الخدمات بشكل عام، فلا فائدة من فروع نقابة كثيرة دون جودة خدمات تذكر.

التوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات؛ هي:

أ. العمل على فتح مشاريع استثمارية جديدة والإفادة من النقابات الأخرى ذات الخبرة في ذلك لتطوير رأس مال النقابة، وذلك باستشارة الإقتصاديين حول أجدى المشاريع ربحا مقابل أقل رأس مال، خاصة أنها في بداية تكوينها.

ب. دعم رسائل طلاب الدراسات العليا من المعلمين والمديرين بغض النظر عن موضوع الرسالة، وذلك لتشجيع المعلم على تنمية قوته المعرفية التي تصب في مصلحة المهنة بشكل عام.

ت. عقد دورات مهنية ترقى بالمستوى المهني للمعلم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

ث. زيادة قنوات التواصل بين النقابة والأعضاء بحيث تضمن وصول المضمون للعضو، كتفعيل حزم sms.

ج. إقامة نشاطات اجتماعية تجمع الأعضاء وتوثق العلاقة بينهم، لزيادة قوة النقابة الداخلية، ووضع الموظفين والنقابيين أمام كل التطورات والنشاطات.

المراجع

أبو بندورة، اسماعيل. (1992). **النقابات المهنية الأردنية أزمة الدور**. دار الينابيع للنشر: عمان، الأردن.

أوتكين. (1989). **ما هي النقابات؟**. موسكو: دار التقدم.

البرق، جهاد. (2012). نقابة المعلمين الأردنيين في الدستور. **جريدة الحقيقة الدولية**، (250)، استرجعت بتاريخ 2014/11/26 من: http://factjo.com/pages/memberdetails.aspx?id=4532

البطمة، سامية وآخرون. (2007). **سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة**. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس): القدس ورام الله. تم استرجاعها بتاريخ 2014/8/13 من: http://www.wafainfo.ps/pdf/trade_unions_arabic.pdf

جاد الرب، سيد. (2008). **الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات الصحية**. الاسكندرية: جامعة قناة السويس.

حريم، حسين. (2006). تصميم المنظمة : **الهيكل التنظيمي و إجراءات العمل**. مكتبة الحامد: عمان.

حمايل، عمر. (2000). **النقابات المهنية الأردنية، خصائصها المؤسسية ودورها السياسي**. دار سندباد للنشر: عمان، الأردن.

حمزة، زيد. (2003). **العضوية الإلزامية الأسئلة والإشكاليات**. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

الحوراني، هاني. (2004). **المجتمع المدني والحكم في الأردن**. دار السندباد: الأردن.

خصاونة، زياد و بكر، فراس. (2003). **مذكرة خطية مقدمة إلى لجنة النقابات ومؤسسات المجتمع المدني.** . ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

الخطيب، جمال. (2003). **منظمات المجتمع المدني والنقابات النشأة والتطور المشهد العام.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

درة، عبد الباري وعليان، عبدالله وحداد، أمجد. (2006). **دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن.** الأردن: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

رضوان، أمل. (2011). **النقابات المهنية الأردنية النشأة والدور والإنجاز.** دائرة المطبوعات والنشر: الأردن. تم الاسترجاع بتاريخ 2014/11/26 من: http://dpp.gov.jo/2012/9.html

الرفاعي، جمال. (2003). **الحقوق النقابية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

الزيدي، محمد. (1985). **الحريات النقابية في الوطن العربي.** بغداد: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل.

زين العابدين، الطيب. (2009). **دور منظمات المجتمع المدني في دفع الخطة الخمسية الأولى (2007- 2009) من الإستراتيجية القومية ربع القرنية.** في بهاء الدين مكاوي ومنتصر أحمد النور (محرر)، (مؤسسات المجتمع المدني). الخرطوم: مركز التنوير المعرفي.

السيد، مصطفى.(1983). **المجتمع والسياسة في مصر.** دار المستقبل العربي: القاهرة.

شتيوي، موسى. (2000). **النقابات المهنية كجزء من المجتمع المدني.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات المهنية وتحديات التحول الديمقراطي في الاردن، 15-16 أيلول 2000، دار سندباد، عمان.

الشرفات، ضيف الله. (2012). مسودة النظام الداخلي لنقابة المعلمين لإبداء الرأي. وكالة زاد الإخبارية: الأردن. استرجعت بتاريخ 2014/11/26 من: http://www.jordanzad.com/index.php?page=article&id=89589

الشوابكة، يونس والطعاني، حسن. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية الرسمية الأردنية. **مجلة العلوم التربوية، 40** (1)، 181-200. تم استرجاعها بتاريخ 2014/4/27، من: http://journals.ju.edu.jo/DirasatEdu/article/viewFile/4071/3122

صويص، سليمان. (2003). **ملاحظات حول منظمات المجتمع المدني وحقوق الإنسان.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

عبيدات، محمد. (2011). **النقابات المهنية الأردنية.** عالم الكتب الحديث: اربد، الأردن.

العرقان، حسان. (2010). **مدى رضا العاملين عن واقع العمل النقابي في وكالة الغوث الدولية بغزة.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة غزة الإسلامية، فلسطين. تم استرجاعها بتاريخ: 2014/11/10 من: http://library.iugaza.edu.ps/thesis/92191.pdf

عطية، عماد. (2004). دور مؤسسات المجتمع المدني في حل بعض المشكلات المدرسية: دراسة ميدانية، **مجلة الثقافة والتنمية**، (11)، 63- 116.

العمري، خالد. (1992). مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. **مجلة مؤتة للبحوث والدراسات**، 7 (2)، 11- 36.

عوض، أحمد. (2003). **النقابات العمالية والتحولات الاقتصادية والاجتماعية في الأردن.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

عوض، طالب. (1996). **دور النقابات في دعم المجتمع المدني الأردني: رؤية تقييمية.** مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية: عمان، الأردن.

غوشة، عاصم. (2003). **النقابات وتنظيم المهنة.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

فيثر، فيكتور.(1980). **جوهر الحركة النقابية** (لجنة الترجمة في المكتب التجاري، مترجم). لندن: بودلي هيد.

قسم التخطيط التربوي. (2014). **كشف أسماء المدارس في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد.**

قطيشات، ياسر. (2003). **المجتمع المدني والديمقراطية- رؤية نظرية.** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر النقابات ومؤسسات المجتمع المدني، مركز القدس للدراسات السياسية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

القيمري، محمد. (1982). **الحركة العمالية النقابية في الأردن.** عمان: جمعية عمال المطابع التعاونية.

الكيالي، عبدالوهاب. (1985). **موسوعة السياسة.** بيروت:المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

لوفران، جورج. (1986). **الحركة النقابية في العالم** (مرعي، مترجم). بيروت: منشورات عويدات.

محمد، رضوان. (2013). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في آليات وأقسام التربية. **مجلة جامعة النجاح**

للأبحـــــاث، (27)5، 982- 1010. تـــم اســـترجاعها بتـــاريخ 2014/4/27 من:http://scholar.najah.edu/sites/default/files/3_3.pdf

محمـود، أمـين. (2003). **المجتمـع المـدني والتحـول الـديمقراطي**. ورقـة عمـل مقدمـة لمـؤتمر النقابـات ومؤسسـات المجتمـع المـدني، مركـز القـدس للدراسـات السياسـية، الأردن، 24-25 أيار 2003.

مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية. (2014). **إشكاليات العلاقة بين منظمات المجتمع المدني والحكومـــــة**. مصـــــر. تـــم الاســـترجاع بتـــايخ2014/8/10 مـــن : http://www.ibnkhalduncenter.org/docs/eshkalyatmogtm3madny3122013.pdf

المصري، قاسم. (2014). **رسالة من النقابي قاسم المصري**. نقابة المعلمين الأردنيين: إربد. تم الاسترجاع بتاريخ 2014/11/27 من: http://jts.org.jo/index.php/ar

المعشر، زياد. (1999). رضا القطاع الصناعي عن أداء دائرة الجمارك في الأردن. **مجلة العلوم الإدارية**، 26 (2). 190-206 .

المقـداد، محمـد. (2012). تقيـيم فاعليـة أداء النقابـات فـي الأردن. **المجلـة الأردنيـة للعلـوم الاجتماعية، 5** (3)، 434- 476.

المومني، محمد. (2011). **دور مؤسسات المجتمع المدني في تنمية شخصية الشباب الأردني وانعكاساته التربوية عليهم**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

نصـار، محمـد.(1996). **المفاوضـة الجماعيـة ودور منظمـة العمـل العربيـة**. القـاهرة: مطـابع جامعة الدول العربية.

نقابة المعلمين الأردنيين. (2014). **السيرة التاريخية للنقابة**. تم استرجـاعها بتاريخ 2014/5/1 من: http://jts.org.jo/index.php

نقابة المعلمين الأردنيين. (2014). **النظام الداخلي لنقابة المعلمين الأردنيين**. استرجعت بتاريخ 2014/11/26 من: http://www.jts.org.jo/index.php/ar

نقابة المعلمين الأردنيين. (2014). **تعريف النقابة**. تم اسرجاعها بتاريخ 2014/8/10 من: http://www.jts.org.jo/index.php/ar

النمري، جميل وآخرون. (2010). **تطوير آليات العمل النقابي مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية**. مركز البديل للدراسات والأبحاث: الأردن. تم استرجاعها بتاريخ 2014/9/11 من: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/07756-book.pdf

وزارة التربية والتعليم. (2014). **التقرير الإحصائي 2013/2012**. تم استرجاعها بتاريخ 2014/4/27 من: http://www.moe.gov.jo/Files/report2013/stRe2013.pdf

وزارة التربية والتعليم. (2014). **قانون نقابة المعلمين الأردنيين**. استرجعت بتاريخ 8/11/2014 من : moe.gov.jo/Files/(29-4-2012)(7-41-58%20PM).doc

ويكيبيديا الموسوعة الحرة. (2014). **النقابات المهنية في الأردن**. استرجعت بتاريخ 2014/8/10 من: http://ar.wikipedia.org/wiki

ويكيبيديا. (2014). **النقابة**. استرجعت بتاريخ 2014/8/10 من: http://ar.wikipedia.org/wiki

المراجع الأجنبية:

American Federation of Teachers. (2014). **UNION101**. Retrieved in july 11, from: http:// www.aft.org/about/union101

Angelova, Biljana. (2011). Measuring Customer Satisfaction with Service Quality Using American Customer Satisfaction Model (ACSI Model). **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences,** 1(3), pp 232-258. Retrieved in November 11, from: http://www.hrmars.com/admin/pics/381.pdf.

Bryson, Alex ; Cappellari, Lorenzo & Lucifora, Claudio. (2010). Why So Unhappy? The Effects of Unionization on Job Satisfaction. **Oxford Bulletin of Economics & Statistics,** 72(3), p357-380. Retrieved April 27, 2014 from: http:// web.b.ebscohost.com

Coulson, Andrew.(2010). The Effects of Teachers Unions on American Education. **Cato Journal**, 30(1), p 155-170. Retrieved in July 11, from: http://www.cato.org/sites/cato.org/files/serials/files/cato-journal/2010/1/cj30n1-8.pdf

Charman, Crawford; Owen, Ann. (2013). Collective Happiness: labour Union Membership and life Satisfaction. **Applied Economics Letters**. Sep2014, 21 (13), p924-927. Retrieved in december 4, from : web.a.ebscohost.com

Davis, Randell. (2013). Unionization and Work Attitudes: How Union Commitment Influences public Sector Job Satisfaction. **Public Administration Review**, 73(1), p74-84. Retrieved April 27, 2014 from: http://web.b.ebscohost.com

Farkas, Steve; Johnson, Jean; Duffet, Ann; Moye, Leslie & Vine, Jackie. (2003). **Stand By Me: What Teachers Relly Think About Unions**. New York: Public Agenda. Retrieved in may 1, 2014 from: http://www.publicagenda.org/files/stand_by_me.pdf

Gary, Kroehnert. (2000). Basic Training for Trainers: A Handbook for New Trainers. new York: McGraw professional. Retrieved in may 1, from: http://ebook.stepor.com/book/basic-training-for-trainers-third-edition-104818-pdf.html

Hoxby, Caroline. (1996). How Teachers' Unions Affect Education Production. **The Quarterly Journal of Economics**, 111(3), p671-718 Retrieved in July 11, from: http://piketty.pse.ens.fr/files/Hoxby1996.pdf

Illmer, Stefan. (2011). **Definition of performance and performance Measurement**.IIPC. Retrieved in November 10, 2014 from: http://www.iipc-ag.com/Index_Cards_ge_files/K%20-%20Definition%20of%20performance.pdf

Jones, Tamara. (2001**). An Initial Exploration into a Time of Change: Teacher Perceptions of Their Profession in the New Millennium**. In SPERA National Conference Proceedings ,17th,Wagga Wagga, New South Wales, Australia, July (29 p.), 8-11, 2001. Retrieved in November 11,2001 From : http://eric.ed.gov/?id=ED470626.

Kotler, P.(2000). **Marketing Management 10th ed**. NewJersey:Prentice-Hall. Retrieved in November 10, 2014 from: http:// dl.ueb.vnu.edu.vn/bitstream/1247/2250/1/Marketing_Management_ - _Millenium_Edition.pdf

Lovenheim, Michael. (2009). The Effect of Teachers' Union on Education Production: Evidence from Union Election Certifications in Three

Midwestern States. **Journal of Labour Economics,** 27(4), p525-587. Retrieved in April 27, from: http://web.b.ebscohost.com

Moe, Terry.(2009). Collective Bargaining and the Performance of the Public Schools. **American Journal of Political Science,** 53(1), p156-174.Retrieved in July 11, from:

http://mcadams.posc.mu.edu/blog/moe.pdf

Christine, Murray. (2000). **Exploring the "New" Unionism: Perceptions of Recently Tenured Teachers**. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA, April 24-28. Retrieved in November 10, from : http://eric.ed.gov/?id=ED444979

Rose, Lowell; Gallup, Alec. (1998). The 30th Annual Phi Delta Kappa/Gallup Poll of the Public's Attitudes Toward the Public Schools. **Phi Delta Kappan**, 80 (1), pp 41-56. Retrieved in November 10, from : http://web.b.ebscohost.com.

Winkler, Amber M.; Scull, Janie; Zeehandelaar, Dara. (2012). **How Strong Are U.S Teacher Unions a State-By-State Comparison**. Thomas B. Fordham Institute. Retrieved in November 10, from : http://eric.ed.gov/?id=ED537563

الملاحق

ملحق (1)

عدد النقابات المهنية التي نشأت خلال المراحل السابقة، وعدد أعضائها

(المصدر: المقداد، 2012)

	اسم النقابة	سنة التأسيس	عدد الأعضاء
1	نقابة المحامين	1951	18000
2	نقابة أطباء الأسنان	1952	6901
3	نقابة الصحفيين	1953	921
4	نقابة الأطباء	1954	23000
5	نقابة الصيادلة	1957	15371
6	نقابة المهندسين	1958	94471
7	نقابة المهندسين الزراعيين	1966	13947
8	نقابة الجيولوجيين	1972	1113
9	نقابة الممرضين	1972	16012
10	نقابة مقاولي الإنشاءات	1972	1376
11	نقابة الأطباء البيطريين	1972	1913
12	رابطة الكتاب	1974	2115
13	نقابة المحاسبين	1987	349
14	نقابة الفنانين	1997	757
15	نقابة المعلمين	2011	123000
	المجموع		**319246**

ملحق (2)

الإستبانة قبل التحكيم

الأستاذ/ الدكتور ــ المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

فإن الطالبة تقوم بإجراء دراسة تهدف إلى قياس "**درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها**"، كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة التربوية من جامعة اليرموك. ونظرا لما تتمتعون به من مقدرة وخبرة ودراية واسعة في مجال البحث التربوي، يسر الباحثة أن تضع بين أيديكم فقرات تخص أداة الدراسة التي ستقوم باستخدامها للأغراض المذكورة.

لذا تتطلع للاسترشاد برأيكم وإبداء العون والمساعدة فيما يخص الدراسة، وترجو قراءة الفقرات، وتقويم كل فقرة من فقرات الدراسة، وإبداء رأيكم من حيث: وضوح الفقرة، وصياغتها اللغوية، وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه، وأي ملاحظات ترونها مناسبة.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الطالبة: أماني سيف الدين الزعبي

أولا: البيانات الشخصية

الجنـــــــــس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المسمى الوظيفي: ☐ معلم ☐ مدير

سنــوات الخـدمة: ☐ أقل من عشر سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

ثانيا: فقرات الاستبانة

درجة رضا المعلمين والمديرين عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين								
الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
أولا: المجال التنظيمي والتشريعات								
1	اصدار نظام داخلي للنقابة							
2	إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة.							
3	إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة							
4	تقديم مقترحات لتغيير تعليمات الضبط المدرسي، وأخرى لتغيير أسس النجاح والرسوب في كافة المراحل الدراسية							
5	تحديد الأسباب التي يستحق بموجبها المعلم على اجازات عرضية (16 سبب)							
6	الاتفاق مع الضمان الاجتماعي للتحقق من صحة رواتب المعلمين للتأكد من وصول رواتبهم أعلى من الحد الأدنى للرواتب.							
7	وضع خطة إجرائية لضبط الغش من أجل محاربته والحد منه في امتحان الثانوية العامة							
8	استحداث لجنة لمتابعة قضايا التأمين الصحي بين النقابة ووزارتي الصحة ووزارة التربية والتعليم							
9	اقرار مشروع صندوق تكافل المعلمين							
10	تحويل صندوق ضمان التربية إلى مكافحة الفساد							
11	استصدار قرار باعتماد تشكيلات المدارس الخاصة لضمان حقوق المعلمين العاملين فيها							

ثانيا: المجال الخدمي								
الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
1	إبرام اتفاقيات مع شركات خاصة لتقديم خصومات لأعضاء النقابة							
2	توقيع اتفاقيات خدمية مع بنوك محلية متعددة لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة							
3	تحسين الخدمات الصحية في التأمين الصحي الحكومي							
4	تسيير رحلات للحج والعمرة لأعضاء النقابة وعائلاتهم							
5	تبني قضايا المعلمين أمام المحاكم والدفاع عنها							
6	إطلاق مشروع دعم رسائل الماجستير والدكتوراة							
7	عقد امتحان دولي في المعرفة باللغة الانجليزية (TKT)							
8	تخفيض أنصبة المعلمين في الصفوف الأساسية الأولى							
9	رفع أجور المشاركة بالثانوية العامة (المراقبة والتصحيح)							
10	تحصيل حقوق المعلمين المبتعثين على نفقة وزارة التربية والتعليم (بدل كتب، بدل مواصلات)							
11	رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5% - 10%							
12	عقد دورات تعليمية وتثقيفية (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم)							

ثالثا: مجال العلاقات والتواصل								
الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
1	تأسيس موقع الكتروني خاص بالنقابة							
2	ايجاد برنامج متخصص مجاني على قناة اليرموك يهتم بشؤون نقابة المعلمين							
3	تفعيل الرسائل القصيرة لكل المعلمين (باسم مرسل JTS/media)							
4	تشكيل شبكة ضباط ارتباط في معظم المدارس في المملكة							
5	متابعة قضايا المعلمين المعتقلين							
6	تكريم المعلمين المتقاعدين في جميع محافظات المملكة							
7	مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور)							
8	المشاركة في العديد من الملتقيات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة							
9	إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية							
10	انشاء صفحات التواصل الاجتماعي للتواصل مع المعلمين							

ثالثا: سبل تطوير النقابة

الرقم	الفقرة	وضوح الفقرة		الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		ملاحظات أخرى
		واضحة	غير واضحة	منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة	
1	العمل على تطوير آلية انتخاب أعضاء النقابة							
2	الابتعاد عن العشائرية والحزبية في الانتخابات لضمان وصول الأكفأ لمجلس النقابة							
3	وجود تمثيل للمجتمع المحلي والقطاع الخاص في لجان النقابة الرئيسية							
4	الابتعاد عم تسييس النقابة وحصرها في الجانب المهني							
5	تطوير أسس ومعايير تطبق على المرشحين للنقابة							
6	العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات							
7	التواصل مع النقابات العربية والأجنبية للإفادة من خبراتها							
8	ايجاد مشاريع ربحية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها							
9	توسيع مظلة الخدمات المقدمة للمعلمين مثل (دورات تدريبية، ايجاد قطع أراضي، شقق، تأمين هواتف نقالة بأسعار مخفضة،..)							
10	التواصل مع المديرين والمعلمين والافادة من أفكارهم							
11	توسيع مظلة التأمين الصحي لتشمل المستشفيات الخاصة							
12	الغاء إزدواجية التأمين الصحي للمعلمين الأزواج							
13	بناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الاجتماعية الحكومية							
14	استخدام الاعلام المرئي والمسموع للترويج لنقابة المعلمين من حيث (دورها، أهميتها،..)							
15	تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري							

ملحق (3)

أسماء محكمي أداة الدراسة

الرقم	اسم المحكم	الرتبة الأكاديمية	تخصصه	مكان العمل
1.	أ.د محمد عاشور	أستاذ	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
2.	د. خليفة أبو عاشور	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
3.	د. منيرة الشرمان	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
4.	د. عبد الحكيم حجازي	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
5.	د. كايد سلامة	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة اليرموك
6.	د. محمد خوالدة	أستاذ مشارك	مناهج اللغة العربية وأساليب تدريسها	جامعة اليرموك
7.	د. رائد خضير	أستاذ مساعد	مناهج اللغة العربية وأساليب تدريسها	جامعة اليرموك
8.	د.آمال الزعبي	أستاذ مساعد	القياس والتقويم	جامعة اليرموك
9.	د. عادل معايعة	ـــــــ	رئيس لجنة شؤون التربية/ نقابة المعلمين	نقابة المعلمين
10.	الأستاذ قاسم المصري	ـــــــ	رئيس هيئة نقابة المعلمين/ فرع إربد	نقابة المعلمين
11.	الأستاذ حسني عامر	ـــــــ	مدير مدرسة	مديرية تربية جرش

ملحق (4)

الإستبانة بعد التحكيم

أخي المدير / أختي المديرة

أخي المعلم / أختي المعلمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها**". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة اليرموك. لذا أرجو التكرم بقراءة الإستبانة بتمعن، والإجابة عن فقراتها، بوضع إشارة (×) في المربع المناسب أمام كل فقرة، وسوف تعامل إجابتكم بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الطالبة

أماني سيف الدين الزعبي

أولا: البيانات الشخصية

الجنـــــــــس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المسمى الوظيفي: ☐ معلم ☐ مدير

سنــوات الخـدمة: ☐ أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

ثانيا: فقرات الاستبانة

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
أولا: المجال التنظيمي والتشريعات						
1.	إصدار نظام داخلي للنقابة.					
2.	إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة.					
3.	إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة.					
4.	تقديم المقترحات المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي.					
5.	تقديم المقترحات لتغيير أسس النجاح والرسوب في كافة المراحل الدراسية.					
6.	تحديد الأسباب التي يستحق بموجبها المعلم الحصول على إجازات عرضية (16 سبب).					
7.	التنسيق مع الضمان الاجتماعي للتأكد من وصول رواتب المعلمين أعلى من الحد الأدنى للرواتب.					
8.	وضع خطة إجرائية لضبط الغش من أجل محاربته والحد منه في امتحان الثانوية العامة.					
9.	استحداث لجنة لمتابعة قضايا التأمين الصحي بين النقابة ووزارتي الصحة والتربية والتعليم.					
10	إقرار مشروع صندوق التكافل والتعليم.					
11	تحويل صندوق ضمان التربية إلى مكافحة الفساد					
12	استصدار قرار باعتماد تشكيلات المدارس الخاصة لضمان حقوق المعلمين العاملين فيها.					

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
ثانيا: المجال الخدمي						
1.	إبرام مذكرات تفاهم مع شركات خاصة لتقديم خصومات لمنسوبي النقابة					
2.	توقيع اتفاقيات خدمية مع البنك الاسلامي لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة.					
3.	تحسين الخدمات الصحية في التأمين الصحي الحكومي.					
4.	تسيير رحلات للحج والعمرة لأعضاء النقابة وعائلاتهم.					
5.	تبني قضايا المعلمين أمام المحاكم والدفاع عنها.					
6.	دعم رسائل الماجستير والدكتوراة المقدمة من المنتسبين للنقابة.					
7.	رفع أجور المشاركة بالثانوية العامة (المراقبة والتصحيح).					
8.	تحصيل حقوق المعلمين المبتعثين على نفقة وزارة التربية والتعليم (بدل كتب، بدل مواصلات).					
9.	رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5% - 10%.					
10	عقد دورات تعليمية وتثقيفية مثل (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم).					

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
ثالثا: مجال العلاقات والتواصل						
1.	تأسيس موقع إلكتروني خاص بالنقابة.					
2.	استحداث برنامج متخصص مجاني على قناة اليرموك يهتم بشؤون نقابة المعلمين.					
3.	تشكيل شبكة ضباط ارتباط من المعلمين في معظم مدارس المملكة، بين المدارس والنقابة.					
4.	تكريم المعلمين المتقاعدين في جميع محافظات المملكة.					
5.	مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور، الخ).					
6.	المشاركة في العديد من الملتقيات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة.					
7.	إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية.					
8.	انشاء صفحات التواصل الاجتماعي عبر الانترنت للتواصل مع المنتسبين والمجتمع المحلي.					
9.	تكريم أوائل الثانوية العامة من أبناء المعلمين.					

ثالثا: سبل تطوير النقابة

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن سبل تطوير النقابة				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1.	العمل على تطوير آلية انتخاب أعضاء النقابة.					
2.	حث المعلمين للابتعاد عن العشائرية والحزبية في الانتخابات لضمان وصول الأكفأ لمجلس النقابة من خلال وسائل الإعلام والاتصال المتاحة.					
3.	الابتعاد عن تسييس النقابة وحصرها في الجانب المهني.					
4.	تطوير أسس ومعايير تطبق على المرشحين للنقابة.					
5.	العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات والألوية.					
6.	التواصل مع النقابات المهنية الأردنية والعربية والأجنبية للإفادة من خبراتها.					
7.	إيجاد مشاريع استثمارية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها.					
8.	التواصل مع المديرين والمعلمين والإفادة من أفكارهم.					
9.	بناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الاجتماعية الحكومية.					
10.	استخدام الإعلام المرئي والمسموع والإلكتروني للترويج لنقابة المعلمين من حيث (دورها، أهميتها،..).					
11.	تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري.					
12.	تطوير وسائل التواصل مع أعضاء الهيئة العامة في المحافظات والألوية.					
13.	تطوير التعليمات الناظمة للأمور المالية والإدارية للنقابة.					
14.	إنشاء صناديق خدمية مختلفة (التكافل، التعليم، التقاعد، الاستثمار).					

ملحق (5): الإستبانة الاستطلاعية

استبانة استطلاعية

أخي المدير/ المعلم

أختي المديرة/ المعلمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

تقوم الطالبة أماني سيف الدين الزعبي/ ماجستير إدارة تربوية بإجراء دراسة بعنوان:

"درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها"

ومن أجل ذلك ستقوم ببناء استبانة لمعرفة درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين، لذلك ترجو الباحثة منكم الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. **ما الخدمات التي قدمتها نقابة المعلمين لمنتسبيها في الفترة السابقة؟**
2. **ما الخدمات التي تأمل أن تقدمها لك نقابة المعلمين مستقبلا؟**
3. **ما السبل الممكنة التي تراها مناسبة لتطوير عمل النقابة؟**

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الملحق (6): كتاب تسهيل المهمة (المرة الأولى)

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية الأكرم

بوساطة الدكتور / رئيس قسم الإدارة وأصول التربية المحترم

الموضوع: كتاب تسهيل مهمة باحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

أرجو التكرم بالموافقة على منحي كتاب تسهيل مهمة من أجل تطبيق استبانة استطلاعية على عينة من مديري ومعلمي مدارس مديرية تربية وتعليم قصبة إربد من أجل بناء استبانة تتعلق بدراستي المعنونة بـ :

"درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها"

واقبلوا فائق الاحترام

الطالبة: أماني سيف الدين الزعبي

الرقم الجامعي: 2012401032

ماجستير إدارة تربوية

د. أحمد رضوان

١٥/٧/٢٠١٤م

ملحق (6): كتاب تسهيل المهمة (المرة الأولى)

جامعة اليرموك
YARMOUK UNIVERSITY

كلية التربية
مكتب العميد

الرقم : ك ت/١٠٠٧/ ٩٣١
التاريخ : ١٧/ رمضان/ ١٤٣٥هـ
الموافق : ١٥/ تموز/ ٢٠١٤م

عطوفة الفاضل مدير مديرية تربية لواء قصبة اربد المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة أماني سيف الدين الزعبي

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة **أماني سيف الدين الزعبي**، ورقمها الجامعي (٢٠١٢٤٠١٠٣٢)، بدراسة بعنوان **"درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد عن اداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها"**؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص ادارة تربوية، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة المرفقة على عينة من مديري ومعلمي المرحلة الثانوية والأساسية في المدارس التابعة لمديريتكم.

أرجو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربية

أ.د. أمل الخصاونة

١٥ تموز ٢٠١٤

تلفون : ٧٢١١١١١ – ٢ – ٩٦٢ + فاكس : ٧٢١١١٣٦ –٢– ٩٦٢ + اربد – الأردن
http://www.edu.jo E-mail: fac_edu@yu.edu.jo Irbid - Jordan Fax : + 962 - 2-7211136 Tel: + 962 - 2 - 721111

ملحق (6): كتاب تسهيل المهمة (المرة الأولى)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء قصبة اربد

الرقم: ٢٢٢٦ / ١٢/٧/٣
التاريخ: ١٧/٩/١٤٣٥
الموافق: ١٥/٧/٢٠١٤

مدير / مديرة مدرسة ....المحترم

الموضوع / تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

اشارة إلى كتاب رئيس جامعة اليرموك رقم ك.ت/١٠٧/٩٣١، تاريخ ١٥/٧/٢٠١٤ م.

تقوم الطالبة / اماني سيف الدين الزعبي باجراء دراسة عنوانها "درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد عن اداء نقابة المعلمين الاردنيين وسبل تطويرها" وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير (ادارة تربوية) ويحتاج ذلك إلى تطبيق اداة الدراسة المرفقة على مدراء /مديرات ومعلمي /معلمات المدارس.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير التربية والتعليم
الدكتور حلمي محمد المومني

نسخة للسيد / رئيس قسم الإشراف والاسناد التربوي

خ.م

هاتف: (٠٩-٧٢٧٥٩٦٧-٨) ص. ب. (١٤٨٣) فاكس: (٧٢٧٤٥٦٩)

ملحق (7): كتاب تسهيل المهمة (المرة الثانية)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد

الرقم: ٧/١٢/١٥٦٧٠

التاريخ: ١٤٣٥/١١/٢٨

الموافق: ٢٠١٤/٩/٢٤

السادة مديري / مديرات المدارس الثانوية والأساسية الحكومية

الموضوع: تسهيل مهمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة إلى كتاب جامعة اليرموك رقم ك.ت/١٠٧/٦٠٩ تاريخ ٢٠١٤/٩/٢٣.

تقوم الطالبة **أماني سيف الدين الزعبي** ورقمها الجامعي (٢٠١٢٤٠١٠٣٢) بدراسة بعنوان **(درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة اربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها)** وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة تربوية ، ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة (استبانه) على عينة منكم ومن معلميكم / معلماتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

مدير التربية والتعليم

محمد حسين الشلاوي

مدير الشؤون الإدارية والمالية بالوكالة

نسخة للسيد / ر.ق. الإشراف والإسناد التربوي

هاتف: ٧٢٧٥٩٦٧-٨-٩ ص.ب: ١٤٨٣ فاكس: ٧٢٧٤٥٦٩

ملحق (7): كتاب تسهيل المهمة (المرة الثانية)

جامعـــة اليرمـــوك
YARMOUK UNIVERSITY

كليـــة التربيـــة
مكتـــب العميـــد

الرقم: ك.ت/١٠٧/ ٩٠٦
التاريخ: ٢٧/ذو القعدة / ١٤٣٥ هـ
الموافق: ٢٢/ ايلول/ ٢٠١٤ م

عطوفة الفاضل مدير مديرية تربية لواء قصبة اربد المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة **أماني سيف الدين الزعبي**

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الطالبة **أماني سيف الدين الزعبي**، ورقمها الجامعي (٢٠١٢٤٠١٠٣٢)، بدراسة بعنوان **" درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة اربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها"**؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية، تخصص إدارة تربوية. ويستدعي ذلك تطبيق أداة الدراسة المرفقة على عينة من مديري ومعلمي المدارس الحكومية التابعة لمديريتكم.

أرجـو التكرم بالاطلاع والموافقة على تسهيل مهمـة الطالبة المذكورة أعلاه .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

عميد كلية التربيـــة

أ.د. يوسف السوالمة

تلفون: ٧٢١١١١١ – ٢ – ٩٦٢ + فاكس: ٧٢١١١٩٩ –٢–٩٦٢ + اربد – الأردن
E-mail: fac_edu@yu.edu.jo http://www.yu.edu.jo Irbid - Jordan Fax : + 962 - 2-7211199 Tel: + 962 - 2 - 721111

ملحق (8)

الإستبانة بصورتها النهائية

أخي المدير / أختي المديرة

أخي المعلم / أختي المعلمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " **درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل تطويرها**". وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة اليرموك. لذا أرجو التكرم بقراءة الإستبانة بتمعن، والإجابة عن فقراتها، بوضع إشارة (×) في المربع المناسب أمام كل فقرة، وسوف تعامل إجابتكم بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

الطالبة

أماني سيف الدين الزعبي

أولا: البيانات الشخصية

الجنـــــــــس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المسمى الوظيفي: ☐ معلم ☐ مدير

سنــوات الخـدمة: ☐ أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

ثانيا: فقرات الاستبانة

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
أولا: المجال التنظيمي والتشريعات						
1.	إصدار نظام داخلي للنقابة.					
2.	إعداد مسودة نظام المؤسسات التعليمية الخاصة.					
3.	إلزامية اشتراك المعلمين في النقابة.					
4.	تقديم المقترحات المتعلقة بتعليمات الانضباط المدرسي.					
5.	تقديم المقترحات لتغيير أسس النجاح والرسوب في كافة المراحل الدراسية.					
6.	تحديد الأسباب التي يستحق بموجبها المعلم الحصول على إجازات عرضية (16 سبب).					
7.	التنسيق مع الضمان الاجتماعي للتأكد من وصول رواتب المعلمين أعلى من الحد الأدنى للرواتب.					
8.	وضع خطة إجرائية لضبط الغش من أجل محاربته والحد منه في امتحان الثانوية العامة.					
9.	استحداث لجنة لمتابعة قضايا التأمين الصحي بين النقابة ووزارتي الصحة والتربية والتعليم.					
10	إقرار مشروع صندوق التكافل والتعليم.					
11	استصدار قرار باعتماد تشكيلات المدارس الخاصة لضمان حقوق المعلمين العاملين فيها.					

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
ثانيا: المجال الخدمي						
1.	إبرام مذكرات تفاهم مع شركات خاصة لتقديم خصومات لمنسوبي النقابة					
2.	توقيع اتفاقيات خدمية مع البنك الاسلامي لتقديم قروض حسنة لأعضاء النقابة.					
3.	تحسين الخدمات الصحية في التأمين الصحي الحكومي.					
4.	تسيير رحلات للحج والعمرة لأعضاء النقابة وعائلاتهم.					
5.	تبني قضايا المعلمين أمام المحاكم والدفاع عنها.					
6.	دعم رسائل الماجستير والدكتوراة المقدمة من المنتسبين للنقابة.					
7.	رفع أجور المشاركة بالثانوية العامة (المراقبة والتصحيح).					
8.	تحصيل حقوق المعلمين المبتعثين على نفقة وزارة التربية والتعليم (بدل كتب، بدل مواصلات).					
9.	رفع نسبة المستفيدين من مكرمة أبناء المعلمين من 5% - 10%.					
10	عقد دورات تعليمية وتثقيفية مثل (دورة تجويد وتلاوة القرآن الكريم).					

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن أداء نقابة المعلمين				
	قامت نقابة المعلمين بإجراء الآتي في :	عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
ثالثا: مجال العلاقات والتواصل						
1.	تأسيس موقع إلكتروني خاص بالنقابة.					
2.	استحداث برنامج متخصص مجاني على قناة اليرموك يهتم بشؤون نقابة المعلمين.					
3.	تشكيل شبكة ضباط ارتباط من المعلمين في معظم مدارس المملكة، بين المدارس والنقابة.					
4.	تكريم المعلمين المتقاعدين في جميع محافظات المملكة.					
5.	مشاركة النقابة في المؤتمرات الدولية (مؤتمر إصلاح التعليم، مؤتمر عمالة الأطفال، مؤتمر إنصاف الأجور، الخ).					
6.	المشاركة في العديد من الملتقيات المتعلقة بامتحان الثانوية العامة.					
7.	إطلاق مشروع تكريم المبادرات الفردية والجماعية.					
8.	انشاء صفحات التواصل الاجتماعي عبر الانترنت للتواصل مع المنتسبين والمجتمع المحلي.					
9.	تكريم أوائل الثانوية العامة من أبناء المعلمين.					

ثالثا: سبل تطوير النقابة

الرقم	الفقرة	درجة رضا المديرين والمعلمين عن سبل تطوير النقابة				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1.	العمل على تطوير آلية انتخاب أعضاء النقابة.					
2.	حث المعلمين للابتعاد عن العشائرية والحزبية في الانتخابات لضمان وصول الأكفأ لمجلس النقابة من خلال وسائل الإعلام والاتصال المتاحة.					
3.	الابتعاد عن تسييس النقابة وحصرها في الجانب المهني.					
4.	تطوير أسس ومعايير تطبق على المرشحين للنقابة.					
5.	العمل على فتح فروع للنقابة أخرى غير الموجودة في مراكز المحافظات والألوية.					
6.	التواصل مع النقابات المهنية الأردنية والعربية والأجنبية للإفادة من خبراتها.					
7.	إيجاد مشاريع استثمارية للنقابة مستقبلا لرفع دخل النقابة لتتمكن من القيام بأعمالها.					
8.	التواصل مع المديرين والمعلمين والإفادة من أفكارهم.					
9.	بناء شراكات حقيقية مع القطاعات والمؤسسات الاجتماعية الحكومية.					
10.	استخدام الإعلام المرئي والمسموع والإلكتروني للترويج لنقابة المعلمين من حيث (دورها، أهميتها،..).					
11.	تخصيص صندوق للشكاوى والمقترحات وتفعيله بشكل دوري.					
12.	تطوير وسائل التواصل مع أعضاء الهيئة العامة في المحافظات والألوية.					
13.	تطوير التعليمات الناظمة للأمور المالية والإدارية للنقابة.					
14.	إنشاء صناديق خدمية مختلفة (التكافل، التعليم، التقاعد، الاستثمار).					

Abstract

Al- Zou'bi, Amani Saif-Aldeen. The Degree of Satisfaction of Principals and Teachers in Public Schools at Irbid Qasabit with the Performance of Jordanian Teacher's Syndicate and the Ways to Develop It. Master Thesis. Yarmouk University, 2014.

(Supervisor: Dr. Ahmed Rathwan)

This study aimed to identify the degree of satisfaction of principals and teachers in public schools at irbid qasabit with the performance of Jordanian teacher's syndicate and the ways to develop it according to their point of view, and revealing the effect of study variables (gender, Job Title, years of service) in it. A questionnaire was developed to measure the degree of satisfaction with the performance of teachers' syndicate, which consisted of (44) items. The study sample consisted of (300) teachers and (50) principals in the educational directorate of qasabit irbid ,chosen by using randomly stratified method, so that fifty schools (30% of schools) were chosen randomly, then the principal and six teachers were selected from each school.

The results of the study indicated that: 1) The degree of satisfaction of principals and teachers in public schools at irbid qasabit with the performance of jordanian teacher's syndicate is (large). 2) There are no statistical significant differences at (α= 0.05) between the averages of estimates of principals and teachers with the performance of jordanian teacher's syndicate due to the variables (gender, job title), While showed that there were statistically significant difference due to the variables (years of service) ; for the benefit of Principals and teachers with advanced expertise (from 10 years and over). 3) There are statistical significant differences at (α= 0.05) between the averages of estimates of

principals and teachers with the performance of jordanian teacher's syndicate with the field of relationship and communication due to the variable (gender) , in favor of female. 4) There are a statistically significant difference at (α = 0.05) between the averages of estimates of principals and teachers with the performance of jordanian teacher's syndicate with the field of service and the field of relationship and communication due to the variable (years of service), in favor of managers and teachers with advanced experience (10 years and over). 5) The degree of importance of the ways to improve the performance of the teachers' syndicate was (great). at the end of the study, the researcher recommend some recommendations depending on the results of the study.

Key Words: Teachers Syndicate, Satisfaction , Performance, Irbid Qasabit .